



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

”Att baka en sockerkaka på sju olika sätt”



Illustratör: Emma Adbåge

- En studie om hur personal inom daglig verksamhet för personer med funktionshinder, arbetar med arbetstagarens bästa i centrum

C-uppsats

Socionomprogrammet Vårterminen 2009

Författare: Anna Samuelsson och Isabelle Norrbom

Handledare: Thomas Carlsson

Abstract

Titel: *Att baka en sockerkaka på sju olika sätt –En studie om hur personal inom daglig verksamhet för personer med funktionshinder, arbetar med varje enskild arbetstagares bästa i centrum*

Författare: Anna Samuelsson och Isabelle Norrbom

Nyckelord: *Daglig verksamhet, Funktionshinder, Förhållningssätt, Bemötande, Delaktighet*

Syftet med denna studie är att undersöka hur personal inom daglig verksamhet i en av Göteborgs stadsdelar, ser på samt arbetar utifrån den gemensamt uppsatta värderingen: *Att arbeta med varje enskild arbetstagares bästa i centrum, utifrån dennes förutsättningar och förmågor*. Personalens förhållningssätt gentemot arbetet med och för arbetstagarna har även varit i fokus.

Följande *frågeställningar* har fungerat som hjälp vid strävandet efter att uppnå syftet:

- Vad innebär det för personalen att sätta varje enskild arbetstagares bästa i centrum och vilka arbetsmetoder använder de för detta?
- Hur arbetar personalen utifrån varje enskild arbetstagares förutsättningar och förmågor?
- Vilket/vilka förhållningssätt till arbetet med och för arbetstagarna finns hos personalen?

Vi har använt oss utav en *kvalitativ metodstrategi* vid genomförandet av denna uppsats. Empirin har samlats in genom åtta intervjuer med personal från den undersökta stadsdelens dagliga verksamhet.

Som analysredskap har vi använt oss av följande teorier och teoretiska begrepp för att lyfta fram olika aspekter och belysningspunkter i vårt insamlade material: *Salutogent perspektiv & KASAM; Beroende, Autonomi & Självbestämmande; Bemötande* samt *olika former av socialt stöd*. Även tidigare forskning inom området *daglig verksamhet och arbete för personer med funktionshinder* samt tidigare forskning om *bemötande och omsorgsarbete*, har använts som analysredskap i uppsatsen.

Resultaten visar att arbetet med varje enskild arbetstagares bästa i centrum, för personalen bland annat innebär att bemöta och utforma aktiviteter utifrån varje enskild arbetstagares förutsättningar och förmågor. Arbetsuppgifterna ska vara meningsfulla samt ska de syfta till att utveckla förmågor eller åtminstone bibehålla de förmågor en arbetstagare har. Personal anser att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt ska vara delaktig vid utformning samt vid val av aktiviteter och arbetsuppgifter. Det framkommer dock att personal ibland bestämmer åt den enskilde vad som är dennes bästa. Personal pratar om att de får ge olika former av stöd utifrån den enskilde arbetstagarens behov och förutsättningar.

Förhållningssätt som kunnat utläsas från personalen är bland annat att de anser att man ska bemöta den enskilde arbetstagaren med respekt och att vara lyhörd. Arbetstagaren ska komma i första hand i alla lägen.

Det finns vissa faktorer som begränsar personalens arbete med arbetstagarens bästa i centrum. Det handlar bland annat om brist på tid, avsaknad av hjälpmedel, lokaler som inte är anpassade efter målgruppen samt begränsad bakgrundsinformation från LSS-handläggare. Det framkommer även att stadsdelens ekonomi och resurser styr mycket.

TACKORD

Vi vill framförallt tacka Åsa som öppnade sin verksamhet för oss.

Sedan vill vi även rikta ett stort tack till de i personalen som ställt upp på intervjuer samt den personal och de arbetstagare som tog emot oss väl när vi kom och besökte er ute i verksamheterna.

Vi vill även tacka Inger som ställde upp för att ge oss vägledning i vår studie samt Thomas Carlsson som varit vår handledare under uppsatsen.

Utan er alla hade denna studie aldrig blivit till!

/Anna & Isabelle

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 Inledning	1
2 Syfte	2
2.1 Frågeställningar	2
3 Bakgrund	3
3.1 Förförståelse	3
3.2 Beskrivning av den undersökta stadsdelens dagliga verksamhet	3
3.3 Historisk tillbakablick på området funktionshinder	4
3.4 Lagstiftning	5
3.5 Normaliseringsprincipen	6
4. Begreppsförklaringar	8
4.1 Daglig verksamhet	8
4.2 Funktionshinder/ Funktionsnedsättning/ Handikapp	8
4.3 Intellectuell funktionsnedsättning	9
4.4 Autism och Autismliknande tillstånd	10
4.5 Arbetstagare	10
4.6 Social dokumentation	10
5 Tidigare Forskning	12
5.1 Studier om daglig verksamhet och arbete för personer med funktionshinder	12
5.2 Studier om omsorgsarbete och bemötande	14
6 Teorier och Teoretiska begrepp	17
6.1 Salutogent perspektiv och KASAM	17
6.2 Beroende, Autonomi och Självbestämmande	18
6.3 Bemötande	19
6.4 Olika former av stöd	21
7 Metodkapitel	22
7.1 Kvalitativ metodstrategi	22
7.2 Tillvägagångssätt vid litteratursökning	22
7.3 Intervju som metod	23
7.3.1 Problemorienterad intervju	23
7.3.2 Problembaserad intervju	23
7.4 Urval	24
7.5 Tillvägagångssätt vid bearbetning av material och Analys	25
7.5.1 Bearbetning av empiri	25
7.5.2 Analysförfarande	25
7.6 Metoddiskussion	26
7.7 Validitet, Reliabilitet och Generaliserbarhet	27
7.8 Etiska aspekter	29
8 Resultat	30
8.1 Hur man ser på samt arbetar med arbetstagarens bästa i centrum	30
8.2 Möjligheter och Begränsningar	35
8.3 Förhållningssätt och Bemötande	39
9 Analys	42
9.1 Utformning av aktiviteter och arbetsuppgifter	42
9.2 Autonomi, Självbestämmande och Makt	43
9.3 Arbetssätt, Metoder och Bemötande	43
9.4 Olika former av stöd	44

9.5 Strukturella aspekter och Begränsande faktorer.....	45
9.6 Hur arbetet upplevs	46
10 Diskussion och Slutord	48
11 Förslag till vidare forskning.....	52
12 Källförteckning.....	53
13 Bilagor	56
13.1 Förfrågan om deltagande i intervju (Bilaga 1)	56
13.2 Informerat samtycke (Bilaga 2).....	57
13.3 Intervjuguide Personal (Bilaga 3)	58
13.4 Intervjuguide Enhetschef (Bilaga 4)	60

1. INLEDNING

Historiskt sett har personer med funktionshinder haft en tuff resa mot inkludering i samhället (Lindqvist, 2007). I och med välfärsutvecklingen så har livssituationen för personer med funktionshinder förändrats ganska drastiskt under de senaste 30 åren (Brusén & Printz, 2006). Idag till skillnad mot förr då dessa personer skulle avskiljas från samhället, har personer med funktionshinder rätt att leva som andra under liknande förhållanden och målet för handikappolitiken är att skapa förutsättningar för personer med funktionshinder att kunna leva ett självständigt samt värdigt liv. Det pratas inom handikappolitiken om normalisering, integrering och delaktighet (Tideman, 2000).

Både den generella lagstiftningen, Socialtjänstlagen (SOL), samt den mer specifika lagstiftningen, *Lagen om särskild stöd och service till vissa funktionshindrade* (LSS), har haft stor påverkan på personer med funktionshinderns levnadsvillkor (Peterson, 2000). Men trots alla de förändringar som skett kan man fortfarande fråga sig om människor med funktionshinder lever under helt jämlika förhållanden som människor utan funktionshinder? Har dessa personer exempelvis samma möjligheter på arbetsmarknaden som övriga samhällsmedborgare?

I vår uppsats har vi valt att inrikta oss på området funktionshinder och specifikt på den lagstiftade insatsen daglig verksamhet.

Daglig verksamhet är en rättighet för vissa personer med funktionshinder i yrkesverksam ålder, om man saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig (LSS 9§ 10). Just denna specifika insats tillhör en av de mest förekommande insatserna som beviljas enligt LSS (Socialstyrelsen 2008-131-22). Vi har valt detta ämnesområde för vår c-uppsats då vi tyckte det skulle vara ett intressant område att undersöka vidare med tanke på de aspekter vi tagit upp ovan.

Då vi från början inte hade helt klart för oss vad inom daglig verksamhet som vi ville inrikta oss på att skriva vår uppsats om, bestämde vi oss för att skicka ut en förfrågan via e-post till enhetschefer för daglig verksamhet i de olika stadsdelarna i Göteborg. Tanken med detta var att komma i kontakt direkt med någon verksamhet och att på den vägen samla idéer till vår uppsats. I samband med detta kom vi i kontakt med en enhetschef för daglig verksamhet i en av Göteborgs stadsdelar, som vi sedan träffade personligen för att bolla idéer med.

I denna enhetschefs verksamhet har man tillsammans i personalgruppen formulerat ett antal värderingar och målsättningar för hur man ska arbeta, dessa fick vi ta del av. Vi fastnade specifikt för en av värderingarna, som handlar om att de ska *arbeta med varje enskild arbetstagares bästa i centrum, utifrån dennes förutsättningar och förmågor*. Vi tyckte att det skulle vara intressant att se hur denna värdering överförs till praktiken, då det kan vara en sak att formulera en värdering och en annan sak att eftersträva det i det dagliga arbetet. Dessutom kände vi att denna formulerade värdering går att knyta an till flera olika intressanta aspekter, så som lagstiftning, kvalitetsaspekter, bemötande, förhållningssätt, organisatoriska aspekter med mera. Vi bestämde därmed att inrikta oss på detta ämne i vår uppsats samt ha just denna stadsdel som utgångspunkt för vårt empiriinsamlande.

2. Syfte

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur personalen i praktiken arbetar med värderingen att ha varje enskild arbetstagares bästa i centrum utifrån dennes förutsättningar och förmågor. Då vi tror att personalens förhållningssätt har betydelse för hur man arbetar med arbetstagarna, väljer vi att även ha detta som fokus i vår uppsats.

2.1 Frågeställningar

För att uppnå syftet med uppsatsen har vi formulerat följande frågeställningar som vi ämnar besvara:

- Vad innebär det för personalen att sätta varje enskild arbetstagares bästa i centrum och vilka arbetsmetoder använder de för detta?
- Hur arbetar personalen utifrån varje enskild arbetstagares förutsättningar och förmågor?
- Vilket/vilka förhållningssätt till arbetet med och för arbetstagarna finns hos personalen?

3. BAKGRUND

3.1 Förförståelse

Enligt den tyske filosofen Hans-Georg Gadamer bildar våra ofrånkomliga och historiska fördomar en helhet som kallas förståelsehorisont. Horisonten, synranden omsluter allt vi kan se och erfara, den är satt i ständig förändring och förflyttar man sig förflyttas också horisonten och nya fenomen dyker upp (Thomassen 2007). Genom vår utbildning har vi fått med oss en del av den förförståelse vi har för det valda området funktionshinder. Genom att studera på socionomprogrammet har vi i den allmänna undervisningen fått med oss teoretisk kunskap inom området, det har också funnits möjlighet att fördjupa de teoretiska kunskaperna genom valbara målgruppskurser, något som en av oss valt att göra.

Gadamers fokus ligger på de förutsättningar för förståelse som är gemensamma för människor i en viss kultur under en viss historisk epok, men han menar också att en del av vår förförståelse är knuten till vår personliga livshistoria (Thomassen 2007). Vi har båda arbetat inom området funktionshinder, dock inte inom daglig verksamhet. Detta innebär att vi har en förståelse för vad det innebär att arbeta med människor med funktionsnedsättning.

Då C-uppsatsen närmade sig kände vi båda att området funktionshinder skulle vara ett mycket intressant område att fördjupa våra kunskaper ytterligare inom. Vi valde att rikta in oss mot daglig verksamhet då det är ett utforskat område. Då vi som sagt har viss kunskap inom området funktionshinder sedan tidigare, är vi medvetna om att detta kan påverka och färga oss i vårt uppsatsskrivande. Dock ska vi i den mån det är möjligt ha ett öppet förhållningssätt vid utförandet av studien.

3.2 Beskrivning av den undersökta stadsdelens dagliga verksamhet

Vi kommer nedan att beskriva den undersökta stadsdelens dagliga verksamhet. Källan till denna information kommer från den problemorienterade intervju som vi genomfört med enhetschefen för denna dagliga verksamhet. Tillvägagångssätt för denna intervju kommer att presenteras vidare i metodkapitlet under avsnitt 7.3.1.

Den dagliga verksamhet som är utgångspunkt för vår uppsats är uppdelad i 7 olika verksamheter. Dessa är följande:

- En upplevelsebaserad verksamhet för personer med grav-, multi- och måttlig funktionsnedsättning, som består av 20 arbetstagare och 9 personal
- Fyra caféverksamheter med 3-6 arbetstagare och 1- 2 personal på varje ställe.
- En servicegrupp med 7 arbetstagare och 2 personal
- En utegrupp som samverkar med ett bostadsbolag, med 6 arbetstagare och 1 personal.

Förutom dessa dagliga verksamheter finns för närvarande 3 arbetstagare som har praktikplats/individuell placering samt 47 arbetstagare som man köpt plats till i andra stadsdelar, kommuner eller hos privata utförare.

Totalt sett är det 20 personal inom stadsdelens dagliga verksamhet. Personalgruppen består utav en arbetsterapeut, en sjukgymnast och en aktiveringspedagog, resterande personal är habiliteringsassistenter eller habiliteringspersonal. De som har yrkestiteln habiliteringsassistent har högskole- eller KY utbildning, exempelvis socionomutbildning, social omsorg och specialpedagogik. De som har yrkestiteln habiliteringspersonal har gymnasial utbildning, exempelvis omvårdnadsprogrammet, vårdlinjen eller annat.

Enhetschefen är utbildad socionom och har jobbat i verksamheten i dryga ett år. Tjänsten innebär att vara enhetschef enbart för daglig verksamhet, till skillnad mot chefen innan som även hade ansvar för vissa särskilda boenden.

De senaste åren har många olika faktorer påverkat framförallt den upplevelsebaserade verksamheten i stadsdelen. Bland annat har verksamheten fått byta lokaler ett antal gånger, det har varit hög andel sjukskrivningar samt flera personal som gått i pension. Chefen innan hade som nämnts, ett större ansvarsområde än den nuvarande chefen och blev dessutom 50 % sjukskriven. Förutsättningarna att driva verksamheten var därmed inte helt idealiska. Dessa olika faktorer har gjort att verksamheten de senaste åren gått från att vara ett flaggskepp inom daglig verksamhet, till att nästan inte utvecklas alls.

Nu befinner man sig i ett stadium då man bygger upp och strukturerar verksamheten för att komma ifatt utvecklingen igen.

3.3 Historisk tillbakablick på området funktionshinder

Fram till 1900-talets början ingick människor med funktionshinder i den stora men heterogena massan av fattiga och tvingades oftast leva på fattigvårdens institutioner eller hospital. Som en reaktion på den dåliga fattigvården växte under 1900-talets början ett särskilt anstaltssystem för personer med funktionshinder fram, så kallade vanförelanstalter, där de intagna fick vård och utbildning. Dessa anstalter hade länge en central ställning inom handikappolitiken. Vården och omsorgen i dessa anstalter byggde på en medicinsk tankemodell där funktionshindret sågs som en följd av sjukdom och skador. I anstalterna fanns även en pedagogisk och uppfostrande ambition, där syftet var att de funktionshindrade skulle lära sig att bli anpassade och dugliga samhällsmedborgare (Lindqvist 2007).

Från början av 1940-talet inrättade kommuner och landsting arbetstränings- och arbetsprövningsinstitut. Ett syfte med detta var att kunna testa arbetsförmågan hos de funktionshindrade samt ha en möjlighet att ge de mest svårplacerade på arbetsmarknaden en anställning i form av skyddad sysselsättning. Ett annat syfte med arbetstränings- och arbetsprövningsinstituten var att genom att sätta personer med funktionshinder i arbete, avlasta sjukvården och socialvården (ibid).

Från 1950-talet och framåt satsade man på att förbättra standarden och att bygga nya vårdhem samt att utveckla de särskoleinternat som växt fram. Under slutet av 1960-talet började man ifrågasätta dessa avskiljande och segregerade former för omsorgen om personer med funktionshinder. Dock skulle det dröja ända till början av 1970-talet innan den sista vanförelanstalten lades ner och personerna med funktionshinder fick flytta till bland annat gruppboendestäder (ibid).

En ny vårdideologi växte nu fram, där människor med funktionshinder skulle integreras i det vanliga samhället (Peterson 2000). På grund av den ekonomiska tillväxten skedde vid denna tid en expansion inom den offentliga sektorn. Vård, omsorg och service utökades något som bland annat innebar att man inrättade dagcenter där de personer med utvecklingsstörning som bodde hemma hos föräldrarna fick komma ut i sysselsättning, och man införde särskilda villkor som innebar ett förstärkt arbetsskydd för personerna med funktionshinder ute på arbetsmarknaden (Lindqvist 2007).

Från 1975 och drygt ett decennium framåt utvecklades arbetsmarknaden ganska positivt för personerna med funktionshinder. Handikappbegreppet gick gradvis från att ses som individuella egenskaper till att ses som förhållandet mellan individen och brister och hinder i omgivningen. Från att ha betonat skadan eller sjukdomen började man nu se till de konsekvenser som funktionsnedsättningen innebar. Handikappfrågorna försköts från ett vårdperspektiv till ett samhällsperspektiv och kom därmed att politiseras. Man fokuserade på

normalisering och integrering, bland annat medförde det statliga bostadsanpassningsbidraget att fler personer med funktionshinder kunde bo i egna lägenheter med stöd av utökad hemtjänst samt dygnet runt beredskap. Under denna tid kom även ledsagarservice och möjlighet till avlösning för anhörig eller närstående (ibid).

Under 1980-talet skedde en kommunalisering av omsorgen om de handikappade och 1986 utökades omsorgslagen till att gälla även autistiska (psykotiska) och ”nyskadade” personer som begåvningshandikappade (ibid).

1989 tillsattes en handikapputredning som 1994 mynnade ut i Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (Peterson 2000). I denna lag hade begrepp som ”normalisering” och ”integrering” försvunnit och istället fokuserade man på begrepp som ”full delaktighet och jämlikhet”, ”alla människors lika värde”, ”ett samhälle för alla” och ”självbestämmande” (Lindqvist 2007).

Trots dessa utökade rättigheter till stöd i vardagen finns ingen motsvarande rättighet för arbete och sysselsättning på öppna arbetsmarknaden för personer med funktionshinder. De personer med funktionshinder som idag har skyddad anställning har liten chans till ett arbete på den öppna arbetsmarknaden, något som troligen beror på att det rehabiliterande inslaget är otillräckligt för att den funktionshindrade ska kunna få ett arbete (Ibid).

3.4 Lagstiftning

Vår uppsats handlar om den lagstiftade insatsen daglig verksamhet enligt LSS, vi har därav valt ut specifika delar från denna lagstiftning som vi tycker är väsentliga för vårt uppsatsämne och vi presenterar således inte allt som står i LSS.

För personer med funktionsnedsättning gäller samma lagar som för vilken svensk medborgare som helst, alltså till exempel *Socialtjänstlagen* (SOL). Socialtjänstlagen fungerar som en ramlag vilket innebär att den bestämmer ramarna och det är sedan upp till kommunerna att bestämma innehållet och hur man ska tolka dessa ramar (Peterson, 2000). Då detta visade sig leda till stora variationer från kommun till kommun när det gäller det stöd som personer med funktionsnedsättning fick, tillsattes en handikapputredning 1989. Denna fick i uppdrag att se över hur människor med svåra funktionshinder hade det välfärdsmässigt i samhället, vilket sedan resulterade i utformningen av den mer specifika lagstiftningen *Lag (1993:387) om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)* som kom i början av 1990 talet (ibid).

LSS är en så kallad rättighetslag och den fungerar som komplement till annan lagstiftning. Detta betyder alltså att LSS inte innebär några inskränkningar i rättigheter en person har enligt någon annan lagstiftning. Syftet med LSS är att garantera personer med omfattande och varaktiga funktionsnedsättningar det stöd och den hjälp som personen behöver för att klara den dagliga livsföringen (Socialstyrelsen 2008-101-1). Samtliga personer med funktionsnedsättning omfattas inte av rättighetslagen LSS, utan det är som man också hör av titeln på lagen, endast för *vissa* personer med funktionsnedsättning som lagen gäller. Vilken personkrets det rör sig om går att utläsa i lagens 1§ (Lag 1993:387)

1§ *Denna lag innehåller bestämmelser om insatser för stöd och service åt personer*

1. *med utvecklingsstörning, autism eller autismsliknande tillstånd*
2. *med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom, eller*

3. *med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.*

Vad gäller rätten till insatser enligt LSS så finns det 10 olika insatser uppräddade i lagen under 9 §. I lagens 7 § går att utläsa att insats 1-9 har samtliga av de tre personkretsarna rätt till medan den tionde insatsen, vilket är daglig verksamhet, gäller i dagsläget endast för personkrets 1-2.

För verksamheter som har LSS som utgångspunkt finns det bestämmelser och mål som man har att följa. Bland annat står följande skrivet i LSS vad gäller detta:

5 § Verksamheter enligt denna lag ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet /.../ Målet skall vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.

6 § Verksamheter enligt denna lag ska vara av god kvalitet /.../ Verksamheten ska vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges. Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.

7 § Den enskilde skall genom insatserna tillförsäkras goda levnadsvillkor /.../ De skall anpassas till mottagarens individuella behov /.../

Som förtydligande av vad lagstiftningen säger kan man i lagens förarbeten bland annat utläsa att målet för verksamheten bör vara att ge människor med omfattande funktionshinder möjligheten till ett värdigt liv och ett liv som till så stor grad som möjligt liknar det liv människor utan funktionshinder har. Insatserna ska vara inriktade på ett sådant sätt att de förebygger och minskar de följder som ett funktionshinder har för den enskilde. Insatserna ska så mycket som är möjligt stärka den enskilde individens möjligheter att kunna leva ett oberoende och självständigt liv samt bidra till ett aktivt deltagande i samhällslivet för personen. Vad mer som tas upp är att insatsernas utformning ska anpassas efter den enskilde individens aktuella situation, detta då behov och önskemål vad gäller stöd och service kan variera från person till person och det kan även variera i olika skeden i livet (Socialstyrelsen 2008-101-1).

3.5 Normaliseringsprincipen

Normaliseringsprincipen formulerades vid slutet av 1960 talet och den har haft en stor inverkan på området funktionshinder, bland annat vad gäller lagstiftning. Denna princip syftar till att verka som mål och norm för hur man bör arbeta med och för personer med funktionshinder. Vid tidpunkten då den kom var den främst riktad mot gruppen personer med utvecklingsstörning. Principen kom som en reaktion mot den dåvarande dominerade synen på och sättet man behandlade personer med utvecklingsstörning, att de sågs som avvikande och de avskiljdes från samhället genom att placeras på anstalter och institutioner. Kritiken mot institutionsvården låg i att man på dessa anstalter inte lyckades med förändring av personernas avvikelser utan avvikelser vad gäller begåvning, social anpassning, beteende förstärktes snarare och den emotionella och sociala utvecklingen förhindrades menade man. Det var ur detta som normaliseringsprincipens tankar kom och anständiga livsvillkor sågs som en mänsklig rättighet som skulle innefatta alla (Nirje, 2003)

Normaliseringsprincipen handlar om att man ska möjliggöra för personer med funktionshinder att kunna få så lika levnadsmönster och vardagsvillkor som alla andra i samhället som är möjligt och att personerna på detta sätt känner delaktighet i samhället istället för att avskiljas och hållas utanför. Det handlar alltså om att man ska arbeta för att göra de "normala" livsmönstren som finns i samhället i övrigt, tillgängliga även för personer med funktionshinder. De ska få det stöd, service och utbildning som krävs för att göra detta möjligt. Oavsett om man har en grav, måttlig eller lindrig funktionsnedsättning så ska principen gälla och den bör fungera som vägledning i allt medicinskt, pedagogiskt, politiskt, psykologiskt och socialt arbete för personer med funktionshinder (ibid).

När man pratar om normala levnadsmönster syftar man till följande aspekter: Att personer med funktionshinder ska ha rätt till normal dagsrytm, normal veckorytm, normal årsrytm, normal livscykel, normal självbestämmanderätt, normala sexuella mönster, normala ekonomiska mönster samt normalt miljökrav(ibid).

Ser man närmare på exempelvis rätten till normal dagsrytm så handlar det bland annat om att man ska komma upp på morgonen, få på sig kläder, äta sina måltider under normala förhållanden och dagen ska innehålla meningsfulla aktiviteter så som arbete, fritidsaktivitet, skola eller annan sysselsättning. Om man ser närmare på vad som menas med normal livscykel så handlar det bland annat att man ska sträva mot att exempelvis vuxna personer med funktionshinder får chansen att leva ett så självständigt liv som möjligt, att man till exempel får möjligheten att flytta hemifrån och att arbetet inriktas mot att stödja personer till att bli så självständiga som möjligt vad gäller dagliga rutiner, sociala färdigheter och så vidare. Ytterligare en central del i principen är rätten till normalt självbestämmande, vilket innebär att man i så hög grad som möjligt ska respektera och vara lyhörd för personer med funktionshinderns egna önskemål, val och krav (ibid).

Normaliseringsprincipen är inte detsamma som normalitet och det handlar alltså inte om att personer med funktionshinder ska påtvingas något specifikt beteende som anses normalt. Utan det handlar om att arbeta för att personer med funktionshinder accepteras i samhället och att de ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som övriga samhällsmedborgare

4. BEGREPPSFÖRKLARINGAR

4.1 Daglig verksamhet

I lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som trädde i kraft 1994 är daglig verksamhet en av tio insatser och regleras i 9§ 10 LSS. Daglig verksamhet kan även beviljas enligt Socialtjänstlagen. Syftet med daglig verksamhet är att den ska bidra med personlig utveckling och främja delaktighet i samhället och det övergripande målet är att utveckla den enskildes möjligheter till arbete. I propositionen påtalas att daglig verksamhet inte är en anställningsform och att syftet inte är att producera varor eller tjänster, dock kan verksamheten med fördel utformas så att den underlättar möjlighet till anställning (Socialstyrelsen 2008-131-22).

Enligt socialstyrelsen (2008-131-22) var daglig verksamhet från början organiserad som gruppverksamhet i särskilda lokaler, men har idag gått mot mer flexibla former. Som exempelvis nedan beskrivna former:

- *Traditionell gruppverksamhet:* Basen i den dagliga verksamheten är fortfarande idag gruppverksamhet i traditionella lokaler. Deltagaren har sin utgångspunkt i en grupp och med en viss sysselsättning där huvudaktiviteten ofta kompletteras med andra aktiviteter.
- *Utflyttad gruppverksamhet:* Här har man flyttat ut den dagliga verksamheten från de traditionella lokalerna till annan kommunal verksamhet eller till privata företag där deltagarna arbetar i företagsgrupper eller i små grupper.
- *Individuell placering:* En person med beslut om daglig verksamhet har sin sysselsättning förlagd till ett företag, en förening, en kommunal arbetsplats eller liknande. Till skillnad från utflyttad verksamhet arbetar personen inte i grupp med andra personer som har beslut om daglig verksamhet. Det dagliga stödet och handledningen får den enskilde från en eller flera arbetskollegor på arbetsplatsen.

Variationen av aktiviteter inom daglig verksamhet är stor. Det finns allt från hantverk och legoarbeten till medie- och datarelaterade aktiviteter. Daglig verksamhet innehåller även habilitering och rehabilitering i form av insatser från sjukgymnast eller arbetsterapeut och ska därför erbjuda aktiviteter i form av t.ex. upplevelserum med sinnesstimulering och fysisk träning (Socialstyrelsen 2008-131-22).

4.2 Funktionshinder/ funktionsnedsättning/ handikapp

Genom åren har benämningarna skiftat när det gäller personer med kroniska skador och eller sjukdomar. Tidigare har benämningar som lytta, vanföra, invalider, med mera använts (Lindqvist, 2007). Handikapp är ytterligare ett begrepp som tidigare använts som benämning på målgruppen i socialpolitiska sammanhang. Från början sågs handikappet som en egenskap hos individen och som en begränsning av personens förmåga. Handikappbegreppet finns kvar men används idag i en mer relativ bemärkelse. Istället för att se handikapp som en egenskap hos personen som man tidigare gjort, talar man idag om handikapp i bemärkelsen av något som uppstår i den miljö personen befinner sig i. Det är alltså miljöns innehåll och utformning som ger upphov till handikapp (Grunewald & Bakk, 2004). Det som idag används som

benämning på målgruppen, är personer med funktionsnedsättning eller personer med funktionshinder (Lindqvist, 2007). Att man säger personer med funktionshinder/funktionsnedsättning och inte funktionshindrad/funktionsnedsatt är för att betona att människan är något mer än funktionshindret (Sjöberg m.fl. 2003).

Vi har haft svårigheter med att klargöra vad som är skillnaden mellan de två benämningarna funktionshinder och funktionsnedsättning då de i olika källor definieras och används på olika sätt. I vissa källor görs en uppdelning av begreppen medan de i andra används synonymt. I en publikation från socialstyrelsen (Socialstyrelsen 2009-126-43) beskrivs funktionsnedsättning som själva nedsättningen av psykisk, fysisk eller intellektuell funktionsförmåga och funktionshinder förklaras som den begränsning funktionsnedsättningen kan innebära för en person i relation till den omgivande miljön. Vi har i vår uppsats dock valt att använda funktionsnedsättning och funktionshinder synonymt och kommer således i vår studie använda bägge begreppen som benämning för målgruppen.

Funktionsnedsättning/funktionshinder kan alltså förklaras som nedsättning vad gäller intellektuell, fysisk eller psykisk funktionsförmåga hos en person, orsakad av sjukdom, trauma, medfödd eller förvärvad skada. Funktionsnedsättningen kan antingen vara av bestående eller övergående art samt vara av olika svårighetsgrad (socialstyrelsen 2008-131-22).

Personer med funktionshinder är ingen homogen grupp, utan det finns stora skillnader inom gruppen. Bland annat kan det röra sig om synskada, hörselskada, rörelsehinder, intellektuell funktionsnedsättning/utvecklingsstörning, autism och autismliknande tillstånd med mera. Ibland kan en och samma person ha flera olika funktionshinder (Sjöberg m.fl. 2003 ; Larsson, P O 2006).

Vad gäller funktionshinder/funktionsnedsättning i vår uppsats så riktar vi in oss på den målgrupp som har rätt till daglig verksamhet enligt LSS.

4.3 Intellektuell funktionsnedsättning

Andra benämningar som används för intellektuell funktionsnedsättning är utvecklingsstörning och begåvningsmässigt funktionshinder. Intellektuell funktionsnedsättning innebär nedsättning i intellektuella funktioner och hämmad begåvningsutveckling. Detta oftast till följd av skador i det centrala nervsystemet eller annan form av hjärnskada som uppstått under tidiga utvecklingen upp till 16 års ålder (Grunewald & Bakk, 2004). En person kan även få intellektuell funktionsnedsättning i vuxen ålder genom förvärvad hjärnskada, som är föranledd av sjukdom, skada eller yttre våld. Både intellektuella funktionsnedsättningar som uppkommer under den tidiga utvecklingen samt förvärvad hjärnskada i vuxen ålder, påminner om varandra vad gäller de problem och svårigheter som uppstår som följd av funktionsnedsättningen (ibid)

Intellektuell funktionsnedsättning ger ofta kognitiva svårigheter exempelvis när det gäller att förstå, minnas, lära, tänka och så vidare (Grunewald & Bakk, 2004). Personer med intellektuell funktionsnedsättning kan ha svårigheter med att förstå och tolka verkligheten samt svårt vad gäller abstrakt tänkande. Svårigheterna varierar från person till person och är beroende av vilken grad funktionsnedsättningen är samt hur den omgivande miljön ser ut (Larsson, P O, 2006).

Med viss försiktighet kan man tala om olika nivåer eller grader av funktionsnedsättning, men samtidigt måste man komma ihåg att ett barn eller en vuxen med intellektuell funktionsnedsättning alltid kan utvecklas (Grunewald & Bakk, 2004). De nivåer som man ändå brukar tala om när det gäller intellektuell funktionsnedsättning är lindrig, måttlig och

grav, där lindrig är den lättaste formen och grav den svåraste. Dessa nivåer är ungefärliga och de är till för att få viss vägledning om vilka resurser som en person kan behöva, men det behövs alltid göras en individuell bedömning (ibid). Kylén (1997) talar också om olika nivåer eller stadier vad gäller intellektuell funktionsnedsättning. Han benämner dessa som A, B och C stadiet, där A-stadiet är det lägsta och alltså svåraste, medan C-stadiet är lindrigare former av intellektuell funktionsnedsättning och B-stadiet är något mitt emellan.

4.4 Autism och autismliknande tillstånd

Autism och autismliknande tillstånd yttrar sig i djupgående störningar vad gäller social förmåga, kommunikation och beteende, som medför svårigheter för personen att anpassa sig till många av vardagens situationer. Dessa svårigheter eller störningar har sin debut någon gång under barndomen, oftast yttrar de sig kring 3-4 års ålder och ger ofta allvarliga och bestående funktionshinder under hela livet (Grunewald/ Bakk, 2004)

Spektrumet vad gäller funktionshindret autism och autismliknande tillstånd är brett. Funktionshindret kan därmed se väldigt olika ut hos olika personer, det kan vara av olika svårighetsgrad samt förekomma på alla begåvningsnivåer (ibid).

4.5 Arbetstagare

I den stadsdel som vi valt att ha som utgångspunkt för vår studie benämner man personerna som daglig verksamhet är till för, alltså personer med funktionsnedsättning, för *arbetstagare*. Andra benämningar som ofta används för denna målgrupp är *brukare* eller *omsorgstagare*. När vi pratar om de personer som har sin dagliga verksamhet i den stadsdel där vi gör vår studie, kommer vi använda benämningarna arbetstagare eller brukare, i övrigt använder vi benämningen personer med funktionsnedsättning/funktionshinder som beskrivning för målgruppen mer generellt.

4.6 Social dokumentation

Alla kommunala verksamheter som arbetar utifrån LSS är skyldiga att under genomförandet dokumentera alla individuellt behovsprövade stöd- och hjälpinsatser som är beviljade enligt LSS. Den sociala dokumentationen ska tydliggöra den enskildes behov av hjälp och stöd, samt vad, hur och vem som ska tillgodose hjälpbehoven. Dokumentationen ska innehålla *tillräckligt* med information, det vill säga att det ska vara så pass nödvändig information att en ny personal ska kunna utföra sina arbetsuppgifter med ledning av de uppgifter som finns i dokumentationen. Dokumentationen måste vara *väsentlig*, det får inte vara onödigt detaljerat. Dokumentationen ska även vara *korrekt*, anteckningarna ska vara sakliga och inte innehålla ovidkommande omdömen av allmänt nedsättande eller kränkande karaktär. Verksamheternas egna mål och riktlinjer samt det som står i LSS utgör styrdokument för den sociala dokumentationen (Carlsson & Nilsson, 2008).

I den sociala dokumentationen och då framförallt i genomförandeplanen ska det tydliggöras vilka gemensamma arbetsmetoder och förhållningssätt personalen ska tillämpa i det individuella arbetet med brukaren (ibid). En genomförandeplan har sin utgångspunkt i nämndens beslut och beskriver mer i detalj hur insatsen för brukaren ska genomföras. Arbetet med att upprätta en genomförandeplan som gäller insatser enligt LSS förutsätter alltid den enskildes (eller dennes företrädare) samtycke och medverkan. Syftet med genomförandeplanen är att skapa en tydlig struktur för det praktiska genomförandet och

uppföljningen av en beslutad insats. Man ska med genomförandeplanen tydliggöra både för den enskilde och för personalen vad som ska göras, vem som ska göra vad, när och hur det ska göras. Arbetet ska alltså planeras, bedrivas målinriktat och följas upp. Omfattningen av en genomförandeplan är olika från fall till fall beroende på insatsens komplexitet och varaktighet. De mål som sätts upp i samband med en genomförandeplan ska vara individuellt utformade och bygga vidare på de mål som redan har fastställts för insatsen under handläggningen av ärendet. Planen ska hållas aktuell och ska vid behov revideras i samråd med den enskilde (Socialstyrelsen 2008-101-1).

Genom att insatserna planeras, genomförs, följs upp och utvärderas tillsammans med den enskilde kan nödvändiga förändringar i insatserna uppmärksammas och åtgärdas (Carlsson & Nilsson, 2008).

5. TIDIGARE FORSKNING

Nedan presenteras utkast från tidigare forskning som gjorts på området och som går att koppla till vår uppsats. Delar av det som presenteras under denna rubrik kommer sedan fungera som analysverktyg och utgör då alltså ett komplement till de teoretiska aspekter som vi valt som analysredskap i vår studie. Då vi har haft svårigheter att hitta tidigare forskning med liknande perspektiv som vår uppsats, har vi fått dra kopplingar där det går i den forskning vi hittat samt har vi även valt att använda oss av offentliga utredningar och rapporter som gjorts på området. Det blir således en blandning av studier och rapporter som presenteras här nedan.

5.1 Studier om daglig verksamhet och arbete för personer med funktionshinder

Daglig verksamhet enligt LSS -en kartläggning

Socialstyrelsen kom år 2008 med denna kartlägningsrapport om daglig verksamhet (Socialstyrelsen 2008-131-22). Bakgrunden till denna kartläggning kom bland annat från signaler om brister i kvaliteten vad gäller daglig verksamhet, som Socialstyrelsen fått till sig från brukarorganisationer, enskilda personer samt yrkesverksamma inom området. En annan bakgrund till denna kartläggning är att daglig verksamhet är den insats enligt LSS som flest personer har (ibid).

Denna studie utfördes i form av enkätundersökning. Vad som framkom i denna studie var att utbudet av aktiviteter inom daglig verksamhet är relativt stort, men trots detta finns det vissa brister i kommunerna när det gäller att hitta verksamheter som passar för varje enskild person. Det framkommer vid kartläggningen att cirka 15 procent av de personer som är beviljade daglig verksamhet, har detta i form av individuell placering på den ordinarie arbetsmarknaden. Variationen mellan olika kommuner är också stort vad gäller hur daglig verksamhet organiseras (ibid).

Vad mer som framkommer i rapporten är att det övergripande målet, att daglig verksamhet på sikt ska ge möjlighet för personerna att få lönearbete på den öppna arbetsmarkanden, uppfylls väldigt sällan eller inte alls. Det finns nästintill inga sådana övergångar till den öppna arbetsmarknaden idag. Det tas upp att det finns en risk med detta som handlar om att daglig verksamhet har en inlåsningsseffekt och att andra aktörer då inte ser denna grupp av individer som sin målgrupp. Socialstyrelsen uppger i rapporten att det krävs ett utvidgat samarbete mellan de olika aktörerna på öppna arbetsmarknaden samt inom kommunen, för att öppna upp arbetsmöjligheterna för denna målgrupp. Vidare tar man upp att utmaningen för daglig verksamhet ligger i att utveckla former och innehåll i daglig verksamhet och arbeta för att uppnå en god kvalitet (Socialstyrelsen 2008-131-22).

Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening –Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp

Per Olof Larsson vid Göteborgs Universitet, institutionen för socialt arbete, kom 2006 ut med denna avhandling om daglig verksamhet och lönebidragsanställning för personer med funktionshinder. Denna studie har haft som syfte att undersöka hur män och kvinnor med intellektuell funktionsnedsättning integreras i de sammanhang där de har sitt arbete och sin dagliga sysselsättning. Tre frågeområden har undersökts, ett handlar om vilken betydelse arbetskulturen har för att personer med intellektuell funktionsnedsättning skall kunna integreras i arbetsgemenskapen. Det andra området handlar om arbetets betydelse för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Det tredje handlar om det stöd som en person med intellektuell funktionsnedsättning får. Studien har ett brukarperspektiv och de verksamheter

det handlar om är utflyttade verksamheter inom daglig verksamhet och arbetsplatser på öppna arbetsmarknaden där personerna är anställda genom lönebidrag.

Resultaten i avhandlingen visar på att personerna med funktionshinder i studien inte är helt integrerade på sina arbetsplatser. Detta bland annat genom att de har andra arbetsvillkor än övriga anställda på arbetsplatserna. Ytterligare slutsats i avhandlingen är att personerna i studien är i behov av socialt stöd för att klara sitt arbete och detta stöd utgör en del av deras annorlunda arbetssituation till skillnad mot personer utan funktionshinder. Det framkommer i studien att personerna klarar av sitt arbete bra när de får stöd som är utformat på ett lämpligt sätt utifrån personens personliga egenskaper. Personer som får ett otillräckligt stöd klarar sina uppgifter mindre bra. I studien framkommer även att personerna tilldelas arbetsuppgifter som de klarar att utföra och arbetsuppgifter personerna inte klarar undviks. Arbetsuppgifterna är ofta förhållandevis enkla, rutinmässiga samt repetitiva (ibid).

En annan aspekt som framkommer i Per Olof Larssons studie (2008) är att det stöd personerna är i behov av inte enbart är begränsat till själva arbetssituationen, utan det handlar även om hjälp i det övriga livet, på fritiden och i boendet till exempel. Ofta har personerna ett relativt tunt nätverk omkring sig och då kan arbetsledare bli nyckelpersoner i deras tillvaro.

Avhandlingen visar att personerna i studien till största del har en positiv inställning till arbetet och dess betydelse. I studien framkommer att arbetets betydelse för personerna handlar dels om att få tillgång till "normala livsmönster" samt att man får ett liv mer likt andras. Studien visar även att arbetets betydelse för personerna handlar om att få en yrkesroll samt att arbetet bidrar med social gemenskap. Studien visar även att det inte är helt problemfritt för personerna i deras dagliga sysselsättning bland annat finns det risk att utsättas för överkrav i vissa situationer (Larsson P O, 2006).

Hjälp och stöd på egna villkor

Britt-Marie Toftfeldt Axelsson och Christina Manhem Frändesjö (2000) har gjort en studie om livet för några personer med lindrig utvecklingsstörning och detta har publicerats i föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörnings (FUB) regi i en rapport som heter *Träffpunktsverksamhet och annat stöd* samt har den använts som material för boken med titeln *Hjälp och stöd på egna villkor*. I studien får personer med lindrig utvecklingsstörning berätta om sitt liv, om sitt boende, sitt arbete, sin fritid och den hjälp samt stöd som de får.

När personerna i studien pratar om vad som kännetecknar ett bra arbete så tar de bland annat upp att det är viktigt att veta vad man ska göra på arbetet, vilka arbetsuppgifter man har så att man slipper fråga hela tiden. Det framgår även att det är viktigt att arbetsuppgifterna är roliga och omväxlande, att man har en bra arbetsledare och att man kan känna sig trygg (ibid)

Vad personerna tycker kännetecknar en bra arbetsledare är att han/hon är förstående, att man kan prata med honom eller henne om man har problem och att man kan få stöd. En intervjuperson pratar om vikten av att arbetsledaren inte trycker ner personen och "daltar" med honom eller henne bara för att han/hon har ett funktionshinder, personer med funktionshinder bör bemötas som vem som helst (Toftfeldt Axelsson & Manhem Frändesjö, 2000).

Participation –Ideology and everyday life - How to understand the experiences of persons with learning disabilities

Denna avhandling är gjord utav Anette Kjellberg (2002) vid Linköpings Universitet. Studien består av fyra olika delar, varav studiens tredje del bygger på intervjuundersökning med brukarperspektiv. Studien handlar om de upplevelser personer med intellektuella funktionshinder har av sina möjligheter att få vara delaktiga vid beslutfattande på sin dagliga

verksamhet och under sin fritid. I sin avhandling utgår Kjellberg (2002) från tre olika nivåer när det gäller beslutfattandet, dessa benämner hon som beroende, interberoende och oberoende. Beroende är när personalen eller andra i omgivningen fattar beslut som rör brukaren utan dennes delaktighet, vid interberoende samverkar brukaren och personalen eller andra vid beslutfattandet och vid oberoende fattar brukaren sina beslut på egen hand. Dessa olika nivåer har Kjellberg använt sig av i sin studie för att kartlägga hur intervjupersonerna samverkar med sin omgivning i olika situationer och vilken form av delaktighet de har i beslutfattande (Kjellberg, 2002).

Det framkommer i avhandlingen att de vanligaste nivåerna var beroende och interberoende, vilket innebär att personalen kan sägas ha en dominerande roll när det gäller beslutfattande i brukarnas vardagsliv. Kjellberg tar upp betydelsen av att få delta vid beslut, då detta innebär en större chans att utöva inflytande över sitt eget liv (ibid).

Det visade sig att på daglig verksamhet spelar rutiner, personalens attityder, kommunens ekonomi samt typ av aktivitet, roll för självbestämmandet och utgör antingen möjlighet eller hinder. Resultaten visar på att verkligheten i detta fall inte överensstämmer med det som står i LSS om rätten till självbestämmande. I studien diskuteras att det råder ett gap mellan ideologin om delaktighet och den enskilde brukarens vardagsverklighet. Det diskuteras vidare att det i både internationella konventioner och även i svensk lagstiftning fastslås att alla ska ha rätt till lika levnadsförhållanden och full delaktighet i samhället oavsett, kön, etnicitet eller funktionshinder, men trots detta lever idag personer med funktionshinder inte som andra vad gäller delaktighet i samhället (ibid).

5.2 Studier om omsorgsarbete och bemötande

SOU 1998:121 Arbetsförhållanden och Attityder – professionellas möte med personer med funktionshinder

Regeringen beslutade den 30 januari 1997 att tillsätta en särskild utredning för att kartlägga och analysera frågor kring bemötandet av personer med funktionshinder. I SOU (1998:121) undersöker man vad som kan ligga bakom den kritik om dåligt bemötande som många personer med funktionshinder riktar mot vissa personalgrupper, bland annat yrkesverksamma inom socialtjänst. I undersökningen får de tillfrågade svara på enkätfrågor som berör upplevelsen av arbetsförhållanden samt den allmänna inställningen till personer med funktionshinder. Syftet med undersökningen är att bättre kunna förstå vad som kan ligga bakom denna kritik och vad som kan göras för att förbättra situationen (ibid). Vi har valt att endast rikta in oss på det som tas upp av de personalgrupper som är verksamma inom socialt omsorgsarbete.

En del i studien handlade om att undersöka hur personalen upplever sin arbetssituation. Genom att ställa ett antal frågor rörande: *Om ett bra bemötande kan uppnås genom utbildad personal, ansvar och inflytande, rimlig arbetsbörda och förstående/uppmuntrande chefer*, kom man genom denna studie fram till att man inom personalen anser sig ha tillräckliga kunskaper samt att de upplever sig få tillräcklig information för att klara sitt arbete. Samtidigt säger många i personalen att de upplever stor press i arbetet på grund av avsaknaden av kompetensutveckling och att kompetensutveckling är viktigt för att personalen ska känna tillfredsställelse i arbetet. Kompetensutveckling handlar då om att få möjlighet att klara trycket på ökade krav, att trygga sysselsättningen i ett föränderligt arbetsliv samt möjligheterna till ett intressantare, bredare och mer stimulerande arbetsinnehåll. Undersökaren ser det som svårt att hitta någon tillfredställande förklaring, men säger att det kan handla om att man som personal kan ha en övertro till kompetensutveckling eller att man som personal inte upplever ett tydligt

samband mellan att ha tillfredställande kunskaper och information för att klara sitt arbete samt möjligheten till vidareutveckling i arbetet (SOU 1998:121).

Man undersökte också om huruvida utökade arbetsuppgifter påverkat bemötandet av personer med funktionshinder och kom då fram till att under de senaste åren har arbetsuppgifterna ökat men att detta enligt denna undersökning inverkat positivt på bemötandet av personer med funktionshinder. En slutsats författarna drar är att de utökade arbetsuppgifterna troligen skapat mer variation i arbetet, något som är viktigt på dagens arbetsmarknad och som också utmynnar i att personalen får ett större fält att överblicka och därmed förbättras deras möjlighet till ett gott bemötande (ibid).

När det kommer till huruvida personalneddragningar påverkat bemötandet till personer med funktionshinder, svarar de flesta respondenterna i studien att personalneddragningar varken påverkat positivt eller negativt. Genom att man i studien undersöker sambanden mellan några frågor som ställts tolkar man detta med att de anställda anser att deras förhållande till objektet för verksamheten, brukaren, inte påverkas av de yttre betingelser inom vilket mötet sker. Förklaringen till detta tror man kan vara att personalen vill framhålla sin professionalism, det vill säga, trots försämrade arbetsvillkor klarar man av att utföra arbetet på ett tillfredställande sätt (ibid).

I studien sägs att chefer ofta upplever sig som mycket duktiga på att ge beröm och kritik men att medarbetare ofta upplever motsatsen samt att medarbetare är mycket angelägna om att få återkoppling om hur deras arbete lyckas. Det tas även upp att arbetsklimatet, relationer till arbetskamraterna och förhållandet mellan chef och medarbetare är väsentligt för personalen i arbetet. Det framkommer också i studien ett samband där personal som har ett stöd från den närmaste arbetsledningen upplever större arbetstillfredsställelse och omvänt, man ser även ett samband mellan att personal som har bättre styrning från chefen upplever en större arbetstillfredsställelse och omvänt (ibid).

Man kan i studien utläsa att personalens helhetsintryck av sitt arbete med personer med funktionshinder har både positiva och negativa aspekter. Arbetet anses av personal som stressigt och att det många gånger saknas respons från överordnad. Man nämner även att det saknas resurser, dels för att tillmötesgå behoven samt att avsaknaden av resurser är ett hinder för kompetensutveckling. Personalen anser också att de har för lite tid och att inte räcka till ses som dåliga förutsättningar för arbetet. Trots att det framkom mycket negativt i studien ansåg nästan all personal att de i sitt arbete gav ett gott bemötande, god service och omsorg samt uppgav personal att de upplever arbetet som stimulerande, att de behövs och att de fyller en funktion (SOU 1998:121).

Omsorg som arbete - Om utbildning, arbetsmiljö och relationer i äldre- och handikappomsorgen

I denna avhandling gjord av Petra Ahnlund (2008) vid Umeå Universitet, görs jämförelser mellan äldre- och handikappomsorg utifrån arbetsmiljöaspekter samt synen på utbildning. Studiens syfte handlar om att undersöka olika aspekter i omsorgsarbetet och att se om det finns skillnader och likheter mellan de två omsorgsyrkena vad gäller hur personalen förhåller sig till sitt arbete. Personalen i studien kommer både från boenden, daglig verksamhet samt personlig assistans.

Då vår egen uppsats handlar om omsorgerna om personer med funktionshinder så har vi valt att endast plocka ut delar som handlar om handikappomsorgspersonalens förhållningssätt till sitt arbete som framkommit i denna avhandling.

I avhandlingen framkommer att när personalen talar om sitt arbete så gör de detta i bemärkelsen att arbeta utifrån rutiner och att vara ett stöd. Relationella och pedagogiska aspekter betonas vad gäller arbetet då intervjupersonerna pratar om stöd och hjälp i

bemärkelsen att göra saker tillsammans med brukarna. I avhandlingen belyses även att lagar, reformer och andra ideologiska premisser går att utläsa i det som intervjupersoner säger om sitt arbete. Exempelvis förekommer begreppen delaktighet och självbestämmande i intervjupersonernas utsagor (Ahn Lund, 2008).

Vad som mer framkommer i avhandlingen är att personalen upplever att de har stor arbetsbörda och höga krav på sig. Resurser samt arbetsmiljö spelar en viktig roll för hur arbetet upplevs. Intervjupersonerna tar upp att för att ha en god arbetsmiljö så är det betydelsefullt med goda relationer till ledning, övrig personal samt till brukarna. Det framkommer även att en närvarande och stödjande chef kan bidra till god arbetsmiljö. Ensamarbete nämns som en problematisk aspekt i arbetet då man blir ensam med ansvaret för brukarnas välbefinnande. En positiv aspekt som omsorgspersonalen tar upp angående arbetet är att det upplevs som väldigt fritt och omväxlande (ibid).

När det kommer till hur personalen i studien ser på betydelsen av utbildning så framkommer att det är olika viktigt för olika personer, många anser att det är viktigt med en relevant grundutbildning men det är inte avgörande, lärandet sker även tillsammans med brukarna samt med övrig personal (ibid).

6. TEORIER OCH TEORETISKA BEGREPP

Nedan presenteras de olika teorier och teoretiska begrepp som vi valt att ha som utgångspunkt samt som analysredskap i uppsatsen. Att vi har valt flera olika teorier samt teoretiska begrepp som belysningspunkter i vår studie, har att göra med att vi vill ta fram flera olika aspekter för att få en mer mångsidig och nyanserad bild.

6.1 Salutogent perspektiv och KASAM

Det salutogena perspektivets upphovsman är Aaron Antonovsky, professor i medicinsk sociologi vid Ben Gurion University i Israel (Carlsson & Nilsson, 2008). Det Salutogena perspektivet koncentrerar sig på förhållanden som gynnar och upprätthåller hälsa och välbefinnande. Till skillnad mot det patologiska synsättet där man försöker förklara varför människor blir sjuka och där fokus ligger på själva sjukdomen, så har det salutogena perspektivet istället fokus på det friska, vad som främjar samt bevarar detta (Antonovsky, 2005).

Enligt Antonovsky (2005) är det en del av livet att utsättas för stressorer av olika slag, det är något allmängiltigt för alla människor. Hur man reagerar, påverkas av samt hanterar dessa stressorer varierar från person till person. Detta väckte Antonovskys intresse att studera något han kallar för generella motståndresurser, alltså sådana faktorer som kan befrämja och vidmakthålla hälsa och välbefinnande. Exempel på generella motståndresurser är socialt stöd, jagstyrka, pengar, kulturell stabilitet och andra sociala faktorer. Utifrån detta utvecklade han begreppet KASAM (Känsla av sammanhang) Antonovsky ser inte hälsa och sjukdom som dikotoma motsatspoler utan mer som en skala, ett kontinuum från hälsa till ohälsa. Graden av KASAM spelar en viktig roll när det kommer till var personen placerar sig eller hur den rör sig på denna skala mellan hälsa och ohälsa. Genom att genomföra en pilotstudie med ett stort antal djupintervjuer med personer som upplevt svåra trauman, så kunde Antonovsky forma de tre teman eller komponenter som KASAM begreppet idag sägs bestå utav, dessa är: *begriplighet*, *hanterbarhet* samt *meningsfullhet* (ibid).

- *Begriplighet*: Handlar om i vilken grad man upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt åtkomliga. Det handlar alltså om en individs förmåga att förstå det sammanhang han eller hon befinner sig i samt till vilken grad man kan förstå och förutse det som sker (Antonovsky, 2005; Nyqvist Cech, 1998). En person med hög känsla av begriplighet har förmågan att se olika stressorer, som exempelvis misslyckanden, som gripbara (Antonovsky, 2005).
- *Hanterbarhet*: Handlar om hur man möter och handskas med livets utmaningar och vilket stöd samt vilka resurser som man upplever står till ens förfogande när det gäller hanteringen av dessa krav som man ställs inför. Stöd och resurser kan handla om sådant som är under egen kontroll eller det man får från anhöriga, vänner, vård- och omsorgspersonal etcetera. Vid en hög känsla av hanterbarhet känner man sig inte som ett offer för omständigheterna och man upplever inte livet som orättvist. Vid en låg känsla av hanterbarhet har man svårare att möta livets utmaningar (Antonovsky, 2005). Carlsson & Nilsson (2008) tolkar begreppet som en individs möjlighet att med stöd från andra kunna lära sig att hantera situationer som är väsentliga för utvecklingen av individens fortsatta liv.
- *Meningsfullhet*: Handlar om i vilken utsträckning en person upplever att livet har en känslomässig innebörd och mening, samt att man känner att det finns saker i livet som

är värda att lägga energi och engagemang på, som är värt att kämpa för. Denna komponent kallas för motivationskomponent. Det handlar alltså om till vilken grad livet och dess innehåll känns meningsfullt för en person (Antonovsky, 2005; Nyqvist Cech, 1998).

Dessa tre komponenter menar Antonovsky (2005) hänger mycket ihop med varandra och de samspelar när det gäller en persons känsla av sammanhang. Meningsfullhet är dock den komponent som anses som mest betydelsefull för KASAM, även om alla tre är nödvändiga. Finns inte meningsfullhet förefaller det antagligen svårt att upprätthålla hög känsla av begriplighet och eller hög känsla av hanterbarhet. Efter meningsfullhet kommer sedan begriplighet som den viktigaste komponenten, detta då hög hanterbarhet kräver insikt. Med detta sagt betyder det inte att hanterbarhet inte är viktigt, för om man inte upplever sig ha några resurser till sitt förfogande så blir det svårt att upprätthålla meningsfullhet i tillvaron menar Antovsky. Samtliga tre komponenter är alltså betydelsefulla för vilken känsla av sammanhang (KASAM) en person har och vart på skalan personen befinner sig när det gäller ohälsa – hälsa (Antonovsky, 2005).

Enligt Nyqvist Cech (1998) hör hälsa och livskvalitet samman. Hon menar därmed att det går att göra kopplingar mellan KASAM och hur man upplever livskvalitet då bägge dessa aspekter hänger ihop med hur man upplever samt hanterar sin vardagsverklighet.

Carlsson & Nilsson (2008) tar upp att det salutogena perspektivet i omsorgsarbete kan användas så att omsorg riktas mot att göra funktionshinder så lite handikappande som möjligt samt till att bygga upp personens engagemang för att bibehålla och/eller återfå förmågor. Från detta kan göras tolkningen att man på så sätt ser till det friska hos individen samt de förmågor personen har och att man alltså riktar in arbetet mot att bibehålla eller utveckla personens förmågor. Det salutogena perspektivet i arbetet kan även enligt Carlsson & Nilsson (2008) bidra till att en person känner att tillvaron är meningsfull och att det är lättare att begripa sin situation. Det handlar bland annat om att tydliggöra vilka resurser en person har och hur dessa sedan kan användas för att tillgodose personens behov. Det handlar om att utforma omsorgsinsatser på sådant sätt att de ger individen förutsättningar till en större känsla av sammanhang (ibid).

6.2 Beroende, autonomi och självbestämmande

I och för omsorgerna om personer med funktionshinder

Barron (2000) för diskussioner vad gäller dessa begrepp. Hon tar bland annat upp aspekten att klienten i alla lägen inte uppfattas som expert på sin egen situation utan att det istället är den professionelle hjälpgivaren som många gånger uppfattas som expert och tar beslut om vad som är klientens behov. Barron menar att vid situationer där den professionelles tolkning inte stämmer överens med klientens så är det ofta den professionellas uppfattning och kunskap som anses vara den sanna. Ofta har det varit och är så att personer med funktionshinder förväntas inta passiva hjälp- och stödmottagande roller gentemot de professionella som utför hjälpen eller stödet. Genom detta förhållningssätt skapas en klient med begränsat inflytande över sin egen situation. Vidare talar Barron om föreställningen om "*den eviga barndomen*" (ibid s. 122) Detta handlar om att en funktionsnedsättning kan medföra ett kontinuerligt behov av hjälp- och stödinsatser hela livet, alltså även i vuxen ålder och att detta då kan innebära att personen ses som ett barn på så sätt att man inte själv tillåts bestämma över sin egen situation. Oberoende kan utifrån detta sägas utgöra villkor för inflytande och autonomi (Barron, 2000).

Enligt Henriksen & Vetlesen (2001) är beroende en sida av människans existens, detta då vi föds som beroende av andras omsorg för att överleva. Det finns en kvalitativ aspekt i detta då behovet av omsorg från andra kan tillfredställas eller inte samt så kan det tillfredställas på ett mer eller mindre bra sätt. Vidare menar Henriksen & Vetlesen (2001) att omsorg är svaret på en människas sårbarhet och beroende. Omsorg handlar om att värna om liv men även att understödja ett liv som är värdigt. Det är där det kvalitativa kommer in och det speglar alltså hur man svarar på den andres beroende och sårbarhet. Om man ser till den professionella omsorgen så råder det en obalans/asymmetri mellan den som tar emot omsorg och den som ger. Detta då den omsorgsberoende personen tar emot något han/hon inte klarar själv och heller inte kan ge tillbaka. Ytterligare en aspekt är att ju mindre en person klarar av att sörja för sin egen person och sina behov, desto större blir beroendet av att få omsorg från andra. Detta kan upplevas som en förlust av inflytande över sitt eget liv då personen blir utlämnad till andras förmåga och möjligheter att ge omsorg och stödja ett värdigt liv. Omsorgsgivaren har således stor makt över den omsorgsberoende personens liv (ibid).

Henriksen och Vetlesen (2001) talar om begreppet autonomi som en i västliga kulturkretsar viktig etisk princip. Det har ett stort värde i samhället att kunna bestämma om sitt eget liv, vara självförsörjande och så vidare. Autonomi och självbestämmande är en mänsklig rättighet. Samtidigt som alla individer ska ha rätt till autonomi och självbestämmande finns det människor som inte har faktisk förmåga att forma eller bestämma över sitt eget liv. Det ligger då i omsorgsyrkenas händer att utforma omsorgen på ett sådant sätt att det stärker individens förmåga till autonomi och självbestämmande samt att värna om varje persons värde (ibid)

David Ershammar (2006) talar om självbestämmande på det sätt att brukarinflytandet i olika verksamheter bör öka så att personer med funktionshinder kan gå från att vara patient till medborgare. Detta menar han handlar om att man ska arbeta för att brukares röster blir hörda och att de får större delaktighet och medverkan i beslutsprocesser samt vid utformningen av verksamheter utifrån sina kunskaper. Man kan på så sätt motverka den paternalism, alltså den beskyddande och samtidigt passiverande attityd, som tidigare varit rådande som synsätt när det gäller omsorgsrelationen till personer med funktionshinder, där personerna alltså ofta har haft en passiv roll som mottagare av vård och omsorg (Ekensteen, Evelius & Ershammar 2006).

Susanne Larsson (2006) tar upp att det finns olika förhållningssätt vad gäller hur omsorg, hjälp och stöd ska ges till personer med funktionshinder. Ett förhållningssätt menar hon innebär att man ska göra saker åt personen. En tänkbar anledning till detta menar hon kan vara att det är på detta sätt man uppfattar innebörden av att ge omsorg. Det kan även handla om att man inte har tålamod eller tid till att låta personen göra saker själv. Ett annat förhållningssätt vad gäller hur hjälp och stöd ska ges handlar istället om att låta personen själv utföra saker som han/hon klarar på egen hand och att man då har en mer stödjande roll som personal (ibid).

6.3 Bemötande

I och för omsorgerna om personer med funktionshinder

Det viktigaste instrument ett samhälle har för att tala om hur medborgarna ska bemötas är lagarna. För vissa funktionshindrade är LSS den lag som starkast uttrycker ideologin i svensk handikappolitik. Genom lagar, normer och etiska principer för hur man ska handla på en arbetsplats får man vägledning i sin yrkesroll, dock behöver den som arbetar med människor med funktionshinder också skaffa sig förståelse för vad handikappolitiken syftar till. Det kan

till exempel handla om hur man kan bidra till större jämlikhet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning (Sjöberg m.fl. 2003).

Den professionelles bemötande måste vara såväl yrkesmässigt som medmänskligt, något som innebär att det ska innehålla känsla och engagemang. I varje gott möte innefattas att en person bemöts med värdighet och med respekt (Dolfe 2006).

Det bemötande en person med funktionshinder får är beroende av vilken funktionsnedsättning personen har, dels om nedsättningen är liten eller omfattande eller om den är synlig eller mer eller mindre dold. Även det förhållningssätt som människan som möter personen med funktionshinder har påverkar bemötandet (Sjöberg m.fl. 2003).

Som professionell i mötet med den enskilde handlar det framförallt om att bemöta med respekt, att se den man möter och ha empati för denne. Det handlar också om att man som professionell i arbetet med den enskilde ska vara ödmjuk samt kunna skapa och upprätthålla en förtroendefull relation (Ibid). Man ska bemöta den enskilde utifrån en helhetssyn där man ser hela människans allmänmänskliga livssituation och således kan bemöta alla behov, man bör också ha en inriktning mot personens egna resurser och svårigheter och se individen i sitt sociala sammanhang (Dolfe 2006). Viktigt är även att man är engagerad i sitt arbete och lyssnar till varje människas kunskap om sin egen situation. Inlevelse och empati är en förändringskraft i arbetet (Sjöberg m.fl. 2003).

Det krävs att man som professionell har förmåga att vara tydlig, saklig och att kunna uttrycka sig så att den enskilde förstår. Som professionell bör man utgå från hur den enskilde själv upplever sina behov samt vara lyhörd och visa tillit så att den enskilde inte känner sig ifrågasatt (Socialstyrelsen 2008). Skulle den enskilde uppleva bemötandet negativt, är det av stor vikt att den professionelle kan förklara och legitimera sitt bemötande utifrån den situation som bemötandet har uppstått. Något som då kan skapa förståelse och relationen kan i bästa fall fördjupas. Dock kan det negativa bemötandet skapa en situation där den enskilde upplever att den professionelle inte kan sätta sig in i dennes situation, relationen kan då utvecklas till en konflikt med än mer negativt bemötande, den enskilde kan då känna sig ifrågasatt och icke-bekräftad. Det är därför viktigt att man som professionell är medveten om sitt eget förhållningssätt till dem man möter i arbetet samt att man har insikt i varför man handlar som man gör i olika situationer (Hydén 2002).

För att som professionell kunna ge ett bra bemötande och för att kunna utforma hjälpen så bra som möjligt kring den enskilde, behövs tid. Tid till att ställa frågor samt för att få den kunskap som behövs, för att i samråd med den enskilde komma fram till rätt beslut. För detta krävs att det på arbetsplatsen finns tillräckligt med personal och ekonomiska resurser (Sjöberg m.fl. 2003). Även de värderingar och normer som råder på en arbetsplats spelar en viktig roll för bemötandet av den enskilde, det handlar då bland annat om hur personalen på möten och raster talar om de personer de jobbar för, chefens inställning samt om personalen har en trygg relation till varandra och kan säga ifrån om någon brister i sitt bemötande. Det är därför viktigt att man ges tid att reflektera och diskutera de yrkesetiska riktlinjerna, sin egen arbetsetik samt bemötandefrågor tillsammans med arbetskamraterna. Man behöver även handledning i arbetet (ibid).

För att man som personal ska kunna bemöta den enskilde på ett bra sätt behövs faktakunskaper om personens funktionshinder samt mjukare kunskaper kring hur man ska bemöta personen på ett bra sätt. Här handlar det både om den kunskap man kan läsa sig till samt den kunskap man kan få tillgodosedd genom att praktisera samt skaffa sig erfarenheter och reflektera över dessa. För att kunna ge ett gott bemötande krävs att dessa faktakunskaper samt mjukare kunskap kompletterar varandra (Dolfe, 2006).

Ju mer medveten man som professionell är om vilka förutsättningar som finns vid bemötandet, desto lättare blir det att uppnå ett gott bemötande av personer med olika slags funktionshinder (ibid).

6.4 Olika former av socialt stöd

Det finns ett antal olika sätt att definiera begreppet socialt stöd. Olika stödforskare förklarar begreppet på skilda sätt. En del definitioner är mer enkla och tar endast fasta på någon del av dess innebörd medan andra definitioner är mer mångdimensionella. Ofta handlar förklaringarna om någon eller flera av följande tre dimensioner: sociala band samt relationer, interaktion där resurser som mottagaren behöver utbyts och eller förmedlande av känsla/upplevelse hos mottagaren. Stöd kan kategoriseras både efter dess funktioner för mottagaren samt efter dess innehåll, alltså själva interaktionens aktivitet (Hedin, 1994).

Vi har i vår studie valt att ta med de sex olika stödformer som Hedin (1994) tar upp i sin avhandling som handlar om socialt stöd på arbetsplatsen vid sjukdom. Dessa stödformer kommer att utgöra en del av våra analysverktyg i uppsatsen. Stödformerna presenteras nedan:

- *Konkret & praktisk hjälp:* Detta handlar bland annat om hjälp med arbetsuppgifter. Dess funktion är lösa praktiska problem som mottagaren inte klarar själv samt är det till för att underlätta i vardagssituationer.
- *Instrumentellt stöd:* Handlar om stöd i och utanför en arbetssituation. Det kan handla om att ta fram resurser som mottagaren är i behov av, eller lösa problem som uppkommer. Det kan bland annat innebära att man förändrar arbetsuppgifter eller byter arbetsenhet/arbetsplats.
- *Kognitivt stöd:* Denna form av stöd innebär att man ger råd till mottagaren om vad den bör göra, man ger information vad gäller olika handlingsmöjligheter samt kan det handla om att man fungerar vägledande i arbetssituationen.
- *Feedback:* Kan till viss del sammankopplas till kognitivt stöd men används även som egen kategori. Detta kan handla om att ge bekräftelse på mottagarens sätt att handla eller uppfatta en situation. Det kan även innebära att man ger mottagaren positiv eller negativ kritik när det gäller arbetssätt, attityder eller sätt att uppföra sig på.
- *Emotionellt stöd:* Handlar om att bemöta känslouttryck och att då låta mottagaren få ventiler sina känslor. Det kan handla om att ge uppmuntran, omsorg, tröst, sympati, engagemang etcetera. Denna form av stöd kan ges både verbalt samt genom kroppsspråk.
- *Nätverksstöd:* Handlar om att mottagaren blir social integrerad och få tillgång nätverksgemenskap. Det innebär alltså stöd genom umgänge och samvaro.

7. METODKAPITEL

7.1 Kvalitativ metodstrategi

Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metodstrategi då vi anser att detta passar bäst för uppsatsens ändamål. Vid kvalitativa studier riktas intresset mot att studera hur människan tolkar och upplever den verklighet som omger honom eller henne (Backman J, 1998). Kvalitativ forskning handlar till stor del om att försöka skaffa kunskap om en eller flera individers subjektiva upplevelser med utgångspunkt från dessa individers egna ord och tankar. Det handlar alltså om att försöka förstå världen ur den andres synvinkel och att dennes upplevelsevärld på så sätt hamnar i fokus (Larsson, 2005).

Vår intention med studien är att undersöka de subjektiva tankar och upplevelser personalen inom en daglig verksamhet har vad gäller hur de arbetar med varje enskild brukares bästa i centrum, vad detta arbete innebär för dem och vilket/vilka förhållningssätt de har gentemot arbetstagarna.

Det kvalitativa perspektivet utgår som sagt från en mer subjektiv grund och försöker således skapa förståelse genom exemplifiering, i motsats till det kvantitativa som har avsikten att dra generaliserande slutsatser för en hel population (Backman, 1998; Svenning, 2003). Detta är ytterligare anledning till varför vi valt ett kvalitativt perspektiv till vår uppsats. Vår intention är inte att komma fram till generella slutsatser och objektiva sanningar som gäller för all personal inom daglig verksamhet. Vårt intresse ligger snarare i att skaffa subjektiv kunskap om och exempel på vad olika personal inom daglig verksamhet i en av Göteborgs stadsdelar, har för uppfattningar vad gäller arbetet med och för arbetstagarna.

7.2 Tillvägagångssätt vid litteratursökning

För att få tag i litteratur, teorier och tidigare forskning till vår uppsats, har vi bland annat sökt information på olika sökmotorer på internet, bland annat på googlescholar (www.google.com/scholar). Göteborgs universitetsbiblioteks hemsida (www.ub.gu.se), har varit ett annat välbesökt forum för oss för att leta efter relevant litteratur till vår uppsats. Som studenter vid Göteborgs universitet har vi tillgång till olika sökfunktioner, uppslagsverk, databaser, tidskrifter med mera som finns länkade vid Universitetsbibliotekets hemsida. Där har vi sökt efter en hel del litteratur och tidigare forskning i GUNDA och Libris samt så har vi även sökt tidigare forskning i databasen *Social services abstracts*, bland annat med hjälp av sökorden *handicapped* och *employment*. Även socialstyrelsens hemsida (www.sos.se) samt FUB:s hemsida (www.fub.se), har använts då vi sökt efter material.

För övrigt har vi tittat på referensföreteckningarna i den litteratur och forskning vi hittat för att få nya uppslag och idéer om ytterligare litteratur som kunde vara relevant för vår studie. Även tidigare kurslitteratur har fungerat som inspirationskällor.

Från den litteratur och det material vi hittat har vi sedan valt ut de källor som vi ansett vara mest relevanta för vår egen studie, därmed har vi sållat bort en hel del av det vi hittat. Den forskning som vi valt att ha med i vår studie för att bland annat jämföra vårt resultat med, presenterar vi *under rubriken tidigare forskning*. Övrig litteratur används som teoretisk utgångspunkt och belysningspunkter vid analys samt som övriga källor och bakgrund i uppsatsen.

Vi har haft vissa svårigheter att hitta tidigare forskning som liknar vårt eget forskningsområde, även om det finns en rad olika studier gjorda på området funktionshinder. Det vi hittat som behandlar daglig verksamhet, har mestadels handlat om projekt och utflyttad

verksamhet till öppna arbetsmarknaden samt har det främst varit brukarperspektiv på dessa till skillnad mot vår studie som mer utgår från ett personalperspektiv.

Enhetschefen på den dagliga verksamhet vi har som utgångspunkt för vår uppsats, förmedlade en kontakt till en planeringsledare inom området funktionshinder i Göteborg stad. Henne träffade vi för att bolla idéer med samt ta hjälp av för inspiration till teorier samt tidigare forskning. Vi har även haft mailkontakt med andra kunniga på området funktionshinder för att få förslag på tidigare forskning. I ett av svaren konstateras att det inte finns så mycket tidigare forskning på området daglig verksamhet, och att det därmed finns behov av detta.

7.3 Intervju som metod

Vi har valt intervju som metod för vårt empiriinsamlande. Intervjuer är bra då man har för avsikt att fånga upp olika personers uppfattningar om ett ämne för att på så sätt få möjlighet att skaffa sig en mångsidig och kontroversiell bild (Kvale, 1997). I vår studie vill vi fånga upp personalens olika uppfattningar och värderingar vad gäller hur de ser på sitt arbete med att ha varje enskild arbetstagares bästa i centrum.

Forskningsintervjuer kan användas till att förstå samt beskriva olika centrala teman i de intervjuades utsagor samt tolka innebörden i det som sägs (Ibid). Vi har för avsikt att tolka, försöka förstå och beskriva våra intervjupersoners utsagor. Intervjuer lämpar sig då bra eftersom det ger oss möjlighet att göra en djupdykning i intervjupersonernas syn vad gäller vår studies problemområde.

Svenning (2003) talar om olika typer av intervjuer, *problemorienterade* samt *problembaserade*. Där problembaserad intervju syftar till empiriinsamling för analys medan problemorienterad intervju kan användas för att skaffa sig information/kunskap om problemområdet som sedan kan vara en hjälp till att göra avgränsningar och till formulering av syfte och frågeställningar (Ibid). Vi har valt att använda oss av bägge dessa intervjuformer i vår studie. Dessa två former presenteras nedan.

7.3.1 Problemorienterad intervju

Vi valde att i början av vår studie intervju enhetschefen för daglig verksamhet i stadsdelen. Syftet med denna intervju var att samla in bakgrund och kunskap om verksamheten, exempelvis vad gäller hur många arbetstagare som ingår, antal personal, vilken yrkestitel personalen har, enhetschefens roll och tankar om sitt ledarskap med mera. För detta gjorde vi en egen frågeguide (se bilaga 4). Delar av det material vi fått från denna intervju har vi använt till den faktadel om stadsdelens dagliga verksamhet som presenteras i bakgrundskapitlet. Viss del av materialet har även använts till inledningen för att beskriva vårt val av problemområde.

7.3.2 Problembaserad intervju

Som intervjustrategi för våra problembaserade intervjuer har vi valt att utforma en så kallad standardiserad intervjuguide som utgångspunkt. Med detta menas att vi har konstruerat en intervjuguide med ett antal öppna men noggrant formulerade frågor som vi haft som stöd vid intervjuerna (Larsson, 2005). Denna intervjuguide har vi sedan valt att förhålla oss öppet till och har på så sätt kunnat frånga den och ställt uppföljningsfrågor utanför frågeguiden när situationen öppnat för det.

Intervjuguiden består utav 18 frågor, dessa har vi arbetat fram utifrån vårt syfte och våra frågeställningar samt med inspiration och stöd från litteratur och tidigare forskning (se bilaga 3). Intervjuguidens upplägg i olika frågeområden är framarbetat delvis utifrån de förslag som Svenning (2003) presenterar. Intervjuguiden inleds med individuella faktafrågor, så som

ålder, yrkestitel med mera, för att få intervjupersonen att känna sig mer bekväm i situationen. Detta följs sedan av mer ämnesorienterade värderingsfrågor som är uppdelade under rubrikerna; *arbetstagaren i centrum, förutsättningar och förmågor, förhållningssätt samt övriga synpunkter.*

Vi har genomfört 8 intervjuer. Den första intervjun fungerade lite som testintervju, för att se huruvida våra frågor var svarbara eller om någon ändring behövdes göras inför resterande intervjuer. Vi gjorde ingen större ändring efter första intervjun, vi flyttade bara upp en av frågorna i intervjuguiden som vi ansåg hamnat lite fel i ordningen.

Vi har använt bandspelare vid samtliga intervjuer för att registrera empirin. Under intervjun delade vi upp det som så mellan oss, att en av oss ställde frågorna från intervjuguiden medan den andra skrev stödanteckningar som en back up ifall något skulle gå snett med inspelningen. Båda två kom med uppföljningsfrågor under intervjuerna när situationen inbjöd till det och vi kände behov av det. Intervjuerna varierade i längd från 30 min till drygt 1 timme. Intervjupersonernas svar var av varierande art, vissa gav väldigt långa och utförliga svar medan andra svarade mer kort och koncist på våra frågor. Vissa intervjutillfällen inbjöd till mer följdfrågor än andra.

När det gäller transkribering av materialet från intervjuerna så valde vi att dela upp intervjuerna så att vi transkriberade fyra var. Vid utskriften har vi valt att i stort sett återge intervjupersonerna ordagrant, dock har vi valt att utesluta vissa ord som vi anser överflödiga, till exempel "hmm", "liksom" med mera och i vissa fall har vi gjort om talspråk till skriftspråk. Vi har tagit med pauser, tonfall samt emotionella uttryck vid de tillfällen vi ansett att det varit av värde, i övrigt har vi uteslutit detta.

7.4 Urval

Enligt Svenning (2003) handlar det alltid om selektiva urval när man väljer intervjupersoner till kvalitativa studier. Vi har använt oss av Göteborgs stads hemsida för att hitta e-post adresser till olika enhetschefer inom området funktionshinder i olika stadsdelar i Göteborg. Vi gjorde sedan ett selektivt urval till då vi via e-post skickade ut en förfrågan enbart till de enhetschefer som är verksamma inom daglig verksamhet för att se om det fanns intresse att delta i vår studie. Vi fick tre svar på denna förfrågan. En av enhetscheferna svarade snabbt och verkade mycket intresserad av vår studie, vi valde därmed att träffa henne för att vidare diskutera upplägget av vår uppsats.

Då vi i vår studie planerat att utgå från personal inom daglig verksamhet, så formulerade vi ytterligare en förfrågan till personalen inom den utvalda stadsdelens dagliga verksamhet om att ställa upp som informanter i vår studie. Förfrågan skickades sedan ut via e-post till de olika personalgrupperna via enhetschefen för daglig verksamhet i stadsdelen.

Enligt Kvale (1997) ska man intervjua så många man anser sig behöva till sin undersökning utifrån dess syfte. Med tanke på vår uppsats omfattning ansåg vi det rimligt med 6-8 intervjuer. Vi såg helst att informanterna kom från olika former av daglig verksamhet, något vi trodde kunde ge större bredd i vårt material. Vi hade från början en tanke om att åka runt till de olika verksamheterna för att presentera oss och i samband med detta även dela ut information om deltagande i intervju. Då vi märkte att tiden inte räckte till valde vi istället att ta hjälp av enhetschefen för att via e-post skicka ut vår förfrågan till de olika arbetsgrupperna.

Efter att ha ringt runt till de olika verksamheterna ställde åtta personer från fyra av stadsdelens sju dagliga verksamheter upp på intervju. Två av dessa arbetar i caféverksamhet, två arbetar i en servicegrupp samt fyra i den upplevelsebaserade verksamheten som är inriktad mot de med måttligt till gravt funktionshinder. De intervjuade är samtliga kvinnor i åldern 35-

55 år och har olika lång erfarenhet av arbete i verksamheten, från tre månader till 14 år. Den personal som vi intervjuat, har yrkestitlarna; habiliteringspersonal, habiliteringsassistent samt aktiviseringspedagog.

7.5 Tillvägagångssätt vid bearbetning av material och analys

7.5.1 Bearbetning av empiri

Efter att vi transkriberat våra intervjuer och läst igenom materialet ett flertal gånger använde vi oss av meningskategorisering (Kvale 1997) som innebär att intervjupersonernas svar sorterades upp i olika huvudkategorier. Vi hade vissa teman i åtanke redan då vi konstruerade intervjuguiden, vilket underlättade när vi sedan skulle strukturera upp svaren i huvudkategorier. De kategorier som vi har använt oss utav är följande: *Arbetstagarens bästa i centrum, arbetstagarens förutsättningar och förmågor samt förhållningssätt*. Under dessa kategorier konstruerade vi olika underrubriker, där vi sedan sammanfattade de olika intervjupersonernas utsagor för att få en överblick över vårt material samt för att kunna se likheter och olikheter i respondenternas svar.

När vi sedan skulle skapa vår resultatdel, gjorde vi ytterligare en bearbetning av intervjumaterialet, där vi koncentrerade oss på de huvudkategorier med underrubriker som vi ställt samman. Ur dessa skapade vi följande rubriker som kan kopplas till studiens syfte och frågeställningar:

- *Hur man ser på samt arbetar med arbetstagarens bästa i centrum*
- *Möjligheter och begränsningar i arbetet med arbetstagarens bästa i centrum*
- *Förhållningssätt och bemötande*

Under rubrikerna har vi valt att sammanfatta de svar från respondenterna som belyser samma aspekt. Detta har gjorts dels med egna ord samt genom att vi plockat ut målade citat till de olika delarna.

När vi citerar har vi valt att plocka bort upprepningar som vi bedömt inte påverkar innehållet, vi har även försökt att inte ta citaten ur sitt sammanhang. Dock har vi ibland valt att ta bort material ur ett citat, något vi har markerat med /.../, om det finns tysta delar i ett citat så har vi markerat dessa med För att undvika att tappa fokus har vi under hela bearbetningen, från transkriberingen till det färdiga resultatet, gått tillbaka till studiens syfte och frågeställningar. Detta för att se till att vi därmed undersöker det vi avsett att undersöka.

7.5.2 Analysförfarandet

Larsson (2008) tar upp att det vid kvalitativa studier är en betydelsefull utgångspunkt för forskaren att fokusera sin analys i några specifikt utvalda teman eller kategorier och att dessa kan kopplas till studiens syfte och frågeställningar. Vi har i vårt analysarbete valt att konstruera 6 olika kategorier/rubriker. Dessa har arbetats fram utifrån vad som framkommit ur den insamlade empirin samt med inspiration från våra teoretiska utgångspunkter. Vi har även haft vårt syfte och våra frågeställningar i tanken vid utformningen av analyskategorierna. De kategorier som vi valt att sortera vår analys kring är följande:

- *Utformning av aktiviteter och arbetsuppgifter*
- *Autonomi, självbestämmande och makt*
- *Arbetssätt, metoder och bemötande,*
- *Olika former av stöd,*
- *Strukturella aspekter och begränsande faktorer*

- *Hur arbetet upplevs*

Under dessa rubriker har vi fört samman empiri med våra teorier och teoretiska begrepp, för att svara på studiens syfte och frågeställningar. Teorierna har använts som redskap för att analysera, tolka och förstå den insamlade empirin. Vi har även använt tidigare forskning som analysverktyg i vår uppsats. Till största del har vi låtit empirin tala vid valet av teoretiska utgångspunkter, men vi har även haft vissa tankar innan empiriinsamlandet om vilka teorier som kunde tänkas vara väsentliga analysredskap i uppsatsen. Teoretiska utgångspunkter samt den tidigare forskning vi valt till vår studie, presenteras i egna avsnitt i uppsatsen.

7.6 Metoddiskussion

Intervju som metod kan vara förenad med viss problematik. Vad som är viktigt att ta i beaktande när det gäller vår studie är att våra informanter representerar och företräder den verksamhet som på samma gång fungerar som studieobjekt i vår uppsats och detta kan påverka hur de väljer att svara på frågorna. Informanterna kan således välja hur de vill lyfta fram verksamheten och sitt arbete. Man kanske exempelvis inte vill framställa sin arbetsplats i dålig dager utan risken finns att man förskönar bilden av arbetsplatsen en del (Svenning, 2003). Bilden informanterna lyfter fram kan alltså vara mer eller mindre sanningsenlig och detta är något vi inte kan veta säkert. Vi vill dock tro att det vi fått fram från intervjuerna speglar verkligheten relativt väl.

Intervjusituationen i sig kan utgöra ett orosmoment för informanterna vilket kan påverka hur personerna svarar på frågorna (Kvale, 1997). Att vi använt oss utav bandspelare vid intervjuerna kan för vissa respondenter tänkas vara ett orosmoment, då man kan känna sig obekvämt i situationen. Något som även kan påverka hur man svarar på frågorna. Vi försökte att avdramatisera detta genom att berätta innan intervjuernas start att bandspelarens funktion endast är till för att registrera intervjun och att ingen förutom oss kommer att ta del av inspelningen. I de flesta fall kändes det som om informanten inte tänkte så mycket på bandspelarens existens, men vid några intervjuer fick vi känslan av att det påverkade mer då personen pratade mer fritt efter att bandspelaren stängts av.

En annan problematisk aspekt i själva intervjusituationen är intervjuareffekt, alltså att vi som intervjuare påverkar intervjuerna och informanternas svar. I kvalitativa studier är utrymmet för intervjuareffekter ofta stort (Svenning, 2003). Sättet vi formulerat intervjufrågorna på ger riktlinjer och antydningar om vad vi vill att intervjun ska handla om och kan på så sätt styra vilka svar vi får. Vi har så långt som möjligt låtit informanterna få tala fritt utifrån våra frågor men vi har ställt följdfrågor där det funnits behov av det och det har på så sätt förekommit viss styrning från oss.

Vi valde att inte delge informanterna våra frågor innan intervjun. De fick endast veta att studien handlar om hur de ser på att arbeta med brukarens bästa i centrum. Att inte delge informanterna våra intervjufrågor innan intervjuerna var ett medvetet val då vi hade en tanke om att svaren kunde bli mer spontana och ärliga på detta sätt till skillnad mot om informanterna fått läsa in sig på frågorna innan. En nackdel med detta kan dock vara att de inte fått tillräckligt med tid till reflektion och att detta kan ha påverkat svaren.

Från början hade vi planerat att även utföra observation som metod i uppsatsen, detta då vi tyckte det skulle vara ett bra komplement till intervjuerna. Bland annat kan observationer ge information om sociala processer och eller strukturer i verksamheter som kan vara svåra att få veta på annat sätt (Fsaisasson & Gilljan m.fl.2004). Genom observation hade vi en tanke om att dels få en mer nyanserad bild av hur personalen arbetar samt få en möjlighet att

undersöka huruvida intervjuutsagorna stämmer överens med vad som observeras. Då vi kände att tiden inte räckte till för att utföra observationerna valde vi därför bort denna metod. I och med detta kan vi ha gått miste om de infallsvinklar som observationen kunnat ge oss.

Som vi nämnt tidigare hade vi från början en tanke om att själva åka runt till de olika verksamheterna för att dels presentera oss och vår studie samt för att lämna förfrågan till personalen om att ställa upp som respondenter. Istället så valde vi som tagits upp tidigare, att gå via enhetschefen vid utskicket av förfrågan. Detta tror vi kan ha påverkat urvalet informanter vi fått. Dels hade enhetschefen redan från början en tanke om vilka olika verksamheter vi skulle lämna förfrågan till samt att det kan ha haft betydelse för personalen att förfrågan kom från enhetschefen och inte från oss. Vi vet inte vad som ligger bakom enhetschefens val samt om deltagandet skulle ha sett annorlunda ut om vi själva lämnat förfrågan.

Under intervjuernas gång förstod vi att vår information om vad som var syftet med uppsatsen, inte riktigt hade nått fram till all personal, något vi tror kan påverka om man ställer upp för intervju eller inte. Anledningen till att informationen inte nått fram är vi osäkra på, det kan handla om att vi formulerat en otydlig förfrågan eller att personalen helt enkelt inte läst det e-postmeddelande med information som skickats ut.

Innan förfrågan om att ställa upp som informant i vår studie skickades ut till personalen, diskuterade vi vilka yrkeskategorier inom personalgruppen som skulle intervjuas. Vi bestämde oss till en början att enbart intervjua habiliteringsassistenter och habiliteringspersonal och valde därmed att utesluta övriga yrkeskategorier, detta då vi kände ett behov av att begränsa oss.

När vi skickat ut vår förfrågan visade det sig att även en aktiveringspedagog var intresserad att ställa upp som informant, något vi då såg som positivt. I efterhand ser vi att det kanske hade varit bra att tillfråga även de andra yrkeskategorierna som finns inom daglig verksamhet, så som sjukgymnast, arbetsterapeut med flera. Detta skulle eventuellt kunna ge ytterligare aspekter på vår frågeställning. Dock anser vi att informanterna som ställt upp för intervju har så pass olika utbildning, bakgrund och erfarenhet att det ger oss tillräckligt med bredd i materialet.

Vad gäller vårt analysförfarande och de slutsatser vi fått fram i studien, så bör tas i beaktande att studien är av kvalitativ natur. Den bild vi får fram av arbetet inom daglig verksamhet är bara "en sida av myntet". Det kan vara så att respondenterna förmedlat en viss bild samt att vi tolkat deras utsagor på ett visst sätt och valt ut det vi ansett vara viktigt. Vi har i vår studie även gjort ett urval av teorier, teoretiska begrepp samt tidigare forskning som vi använt vid analyserandet och som sedan präglat vår uppsats. Om vi valt andra teoretiska utgångspunkter, så hade troligen helt andra aspekter lyfts fram.

7.7 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

När man pratar om *validitet* syftar man till studiens giltighet och det handlar om att man i så stor utsträckning som möjligt ska ha undersökt det man ämnat undersöka (Kvale, 1997). För att uppnå validitet är det viktigt att tänka på hur man lägger upp samtliga delarna i studien, alltså att man utför kvalitetskontroll vid empiriinsamling, teorianvändning och analys (Svenning, 2003; Kvale, 1997). Vi har i vårt uppsatsarbete varit noga med att under hela processens gång diskutera igenom samtliga moment så att de är relevanta utifrån studiens syfte och frågeställningar, detta innefattar litteratursökning, intervjuguidekonstruktion, val av teorier, bearbetning av material samt genomförande av analys. Hur vi har konstruerat våra

intervjufrågor samt hur vi valt att analysera vårt material är exempel på aspekter som påverkar validiteten i vår uppsats.

Då vi valt intervju som metod i vår studie är en viktig validitetsaspekt att vi genom våra intervjuer lyckats samla in information som passar och är relevant för våra frågeställningar och vårt syfte. Vi valde att med utgångspunkt från våra frågeställningar att konstruera en standardiserad intervjuguide med ett antal noggrant formulerade frågor och detta kan sägas vara hjälp i att samla in relevant information.

Larsson (2005) tar upp att man i kvalitativa studier når validitet och meningsfulla insikter genom att skaffa sig så informationsrika beskrivningar som möjligt från sina intervjupersoner och att de även får möjlighet att uttrycka sina uppfattningar och upplevelser på ett detaljerat sätt. Vi har försökt att eftersträva detta i vår studie genom att låta intervjupersonerna tala så fritt som möjligt utifrån vår intervjuguide. Vi har kommit med följdfrågor där vi känt behov av det, bland annat för att få utförligare svar samt för att få ytterligare aspekter och djupdykning i ämnet.

Enligt Larsson (2005) kan en studie få ökad validitet genom triangulering av olika slag. Med detta menas att man kombinerar exempelvis olika datainsamlingsmetoder, olika teorier eller använder olika analysmetoder med mera, för att få en mer mångsidig bild.

I vår uppsats har vi valt att använda olika teorier och teoretiska begrepp vid vår analys för att vi ville lyfta fram olika tänkbara aspekter. Vi hade från början även tänkt genomföra metodtriangulering i vår studie och utföra observationer som komplement till intervjuerna, men på grund av tidsbrist fick vi som nämnts tidigare, lägga ner denna idé.

Reliabilitet behandlar aspekten huruvida och till vilken grad som studiens mätinstrument är tillförlitliga och lämpliga för forskningsändamålet. I kvalitativ forskning kan man säga att forskaren själv utgör mätinstrumentet och det går därför inte att komma ifrån en subjektiv påverkan (Larsson 2005). Hur man som forskare har utformat intervjufrågorna påverkar vilka svar man får. Även utskrift och analys av materialet påverkas av vem som genomfört dessa moment och hur man gått tillväga vad gäller detta. Utifrån dessa aspekter är det viktigt att noggrant och tydligt redovisa hur man gått tillväga i forskningsprocessen (Kvale 1997).

Vi har i vår uppsats strävat efter att noggrant och tydligt redovisa hur vi gått tillväga vid de olika momenten i vårt uppsatsarbete. I metoddiskussionen har vi tagit upp ett antal problematiska aspekter vad gäller intervju som metod och detta är även aspekter som kan påverka reliabiliteten och validiteten i vår studie. I och med den subjektiva påverkan som finns i kvalitativa studier, så kan det finnas vissa svårigheter för någon annan att genomföra exakt samma studie igen, även om vår intervjuguide är standardiserad. Vi tror att vilka följdfrågor man ställer samt hur man tolkar och analyserar materialet påverkas av vem man är och vilken förförståelse man har.

I kvalitativa studier är möjligheten att dra *generaliserade* slutsatser relativt små då det rör sig om små urval (Larsson, 2005). Vårt mål är som vi beskrivit tidigare inte att komma fram till generaliserade slutsatser för all personal som arbetar inom daglig verksamhet, utan vi vill ta fram exempel på vad arbetet med varje enskild arbetstagares bästa i centrum kan innebära samt exempel på värderingar som finns bland personalen inom daglig verksamhet. Genom att vi kopplar vår studie till tidigare forskning som genomförts så kan dessa exemplifieringar berikas ytterligare och vi kan se på samband, olikheter etcetera.

7.8 Etiska aspekter

Vetenskapsrådet har satt upp forskningsetiska principer som man som forskare bör ta hänsyn till vid genomförandet av forskning. De fyra huvudkrav som bör uppfyllas är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (www.vr.se). Detta är något som även vi har tagit hänsyn till i vår c-uppsats.

Informerat samtycke handlar om att informera informanterna om studiens syfte och tillvägagångssätt samt att deras deltagande är frivilligt. Man ser i samband med detta till att få muntligt eller skriftligt samtycke från informanterna vad gäller deltagandet i studien (Kvale, 1997). I samband med att vi lämnade ut förfrågan om vilka i personalen som kunde tänka sig att ställa upp på intervju, lämnade vi även ut skriftlig information om studiens syfte, tillvägagångssätt samt ramarna för deltagandet. (se bilaga 1) Vid själva intervjutillfället informerade vi på nytt om studiens syfte, det frivilliga deltagandet etcetera. Vi har även sett till att få informanternas skriftliga samtycke till att delta i studien innan intervjuerna påbörjades (se bilaga 2).

I vår förfrågan om vilka som ville ställa upp på intervju informerades informanterna om den konfidentiella behandling av uppgifter som vi eftersträvar i vår studie. Med konfidentiell behandling av uppgifter i forskning menas att man ska undvika så långt som möjligt att redovisa sådan information som på något sätt skulle identifiera undersökningspersonerna (Kvale, 1997). Vi har informerat informanterna om att allt material kommer att avidentifieras för att bevara deras anonymitet. Denna information upprepades muntligt samt skriftligt även vid intervjutillfällena.

Vi har valt att inte redovisa vilken stadsdel som är utgångspunkt för vår studie, detta för att minimera risken att någon utomstående ska veta vilken daglig verksamhet som vår studie handlar om. Även detta har sin grund i konfidentialitetskravet. Vad gäller de enskilda intervjupersonerna så har vi avidentifierat deras namn och inte heller presenterat exakt vilken arbetsplats de jobbar på eller vilken yrkestitel de har. Det kan dock till viss del gå att läsa ut vilken målgrupp de riktar sig till och vilken typ av verksamhet. Vi har försökt så långt som möjligt att presentera materialet på sådant sätt att ingen utom informanten själv vet säkert vad hon har sagt. Dock är det så att vi inte helt kunnat dölja för personal och enhetschef vilka som ställt upp på intervju.

Kvale (1997) beskriver ytterligare en etisk princip för forskning, nämligen *fördelaktighet*. Med detta menas att risken för att undersökningspersonerna skulle lida någon skada ska vara så liten som möjligt, samtidigt som de möjliga fördelarna som kan komma med studien ska överväga. Vår förhoppning är att vår studie dels kan bidra med fördjupad kunskap om forskningsområdet i allmänhet samt att det kan öppna upp och medvetengöra för personalen vad gäller hur de arbetar med arbetstagarnas bästa i centrum samt vilka förhållningssätt de har gentemot arbetstagarna. Vi vill med uppsatsen belysa olika aspekter, både positiva samt negativa och att detta i sin tur kan ge nya idéer inför framtiden.

8. RESULTAT

Nedan kommer materialet från våra intervjuer att presenteras under olika rubriker. Vi har valt att först sammanfatta olika intervjupersoners utsagor med egna ord och sedan belysa detta med citat. I resultatet kommer vi att använda personal som benämning på våra respondenter. När vi nämner att det är personal i vår studie som sagt något, handlar det inte om samtlig personal inom stadsdelens dagliga verksamhet, utan endast om de 8 som vi har intervjuat. När vi i resultatet nämner externa kunder menar vi de personer som besöker de olika caféerna samt de arbetsplatser etcetera som servicegrupperna riktar sig till.

8.1 Hur man ser på samt arbetar med arbetstagarens bästa i centrum

För samtliga i personalen innebär arbetet med varje arbetstagares bästa i centrum framförallt om att varje enskild arbetstagare blir sedd och bekräftad. Dock nämner några i personalen att man inte bara kan se till varje enskild arbetstagare, utan att man måste ha med ett grupp tänkande. Det handlar bland annat om att få gruppen att fungera tillsammans.

Flera i personalen pratade om vikten av att arbetstagaren är placerad på rätt verksamhet och att han/hon där har arbetsuppgifter som är meningsfulla och anpassade efter hans eller hennes behov, det får varken vara för lätta eller svåra uppgifter.

”Det är ju att de får en arbetsuppgift som de känner att de är duktiga på, så att det stärker dem. Det handlar ju om att man får utvecklas och pröva nytt och samtidigt får det inte bli för svårt, man får hitta en balansgång där. Det får inte bli för svåra utmaningar och så får det inte bli för tråkigt”

”/.../ då får man försöka att lägga nivån på sysselsättningen och aktiviteterna så att personen tycker att det är roligt och att han eller hon känner sig delaktig, samt att det är en meningsfull aktivitet”

Samtliga i personalen pratar om att det är viktigt att arbetstagaren får utvecklas eller åtminstone bibehålla sina förmågor i sitt arbete. Det är viktigt att utveckla arbetsuppgifter som stärker arbetstagarna och personalen pratar även om att rätt arbetsuppgifter kan ha en positiv inverkan för arbetstagarens identitet. En intervjuperson nämner att det handlar om att få arbetstagarna att blomma ut och växa. Det gäller även att utforma aktiviteterna efter arbetstagarnas dagsform, att se till hur arbetstagaren är just den dagen. Är det så att arbetstagaren är i behov av något annat än det som var planerat så uppger personal att de då kan byta aktivitet.

”En kille hjälper städaren och det är egentligen inget som ska vara en arbetsuppgift utan det är bra för honom och han trivs med denna kille, det är bra för hans identitet och så vill han gärna vara med honom och då får han det ibland”

”Är man arg så kanske man behöver gå ut och gå, då får man göra det. Så man kan ju inte följa sina planer alltid, men bara det blir bäst för den personen som jag jobbar med idag”

Personal tar upp att de både får utgå från vad arbetstagaren tycker om samt vad han eller hon har för behov när man utformar arbetsuppgifter och aktiviteter. I vissa av utegrupperna har personal tillsammans med arbetstagarna morgonmöte, där det bland annat görs upp om vilka

arbetsuppgifter arbetstagarna skall ha under dagen. Här uppger personalen att arbetstagen själv får välja vad den vill göra men att personal även får gå in och styra så att det blir rättvist fördelat eller fördelat efter vad de kan och inte kan

En personal tar upp att det ibland kan vara så att personalen har en vision men frågan är om arbetstagaren alltid är med på den visionen. Detta har bland annat framkommit i den gymnastikgrupp man startat och där det har visat sig att vissa av de arbetstagare som kommer dit inte tycker att det är roligt.

"Jag vill gärna utforma arbetsuppgifter efter vad varje arbetstagare tycker om men så är det inte alltid, vi utgår från det de behöver. Exempelvis om de behöver röra på sig gör vi mycket promenad och motion"

En personal tar upp ett exempel där arbetstagarens glädje för aktiviteten, har fått komma före den negativa inverkan aktiviteten har för personens funktionsnedsättning. Detta menar hon är att sätta arbetstagarens bästa i centrum. Att personalen har hittat en aktivitet som arbetstagaren verkligen tycker om.

"Vi har en arbetstagare som får EP-anfall. Hon gillar att dansa. Vi ville göra något hon hade glädje av, så vi tog med henne i teatergruppen där hon fick dansa, hon tyckte att det var jätteroligt, men hon fick fler anfall. Då frågade vi hennes mamma om hon skulle fortsätta vara med i teatergruppen eller inte /.../ så svarade mamman att hon kommer få anfall resten av livet men hon får ju sån glädje av teatern, så varför ska hon inte vara med. Det tycker jag är arbetstagarens bästa i centrum, att man hittar något som de tycker om"

Flera i personalen uttrycker att det är viktigt att se till individens behov i alla situationer. Att man som personal får utgå från arbetstagaren och bemöta personen utifrån hans eller hennes förmågor. Till exempel nämns att det finns personer som inte kan kommunicera i ord och att man då får tolka på andra sätt, såsom genom kroppsspråk och andra uttryck. Någon personal säger att det är bättre att tolka fel än att inte tolka alls.

"Det är ju min eller vår största roll egentligen. Just både när det gäller empati och att från att de kommer till att de åker hem är vi ju här för deras skull, man måste ju tänka på det hela dagen. Allt från byten, mat, alltså allting, att man tänker på arbetstagaren, alltså det är ju egentligen väldigt självklart....vissa grejer får man tänka mer på än andra"

"Vi ska utgå från arbetstagaren och bemöta personen utifrån hans eller hennes förmåga /.../ vi är här för deras skull /.../ det är det att man ska försöka tolka, alla kommunicerar, det är bara tjugo procent som vi kommunicerar i ord resten är kropp och gester. Det är bättre att tolka fel och att göra något än att inte tolka alls och inte göra något"

Som personal behöver man vara lyhörd för arbetstagarna, det kan vara att någon behöver sitta ner och prata eller att någon är stressad och att man då som personal får reda ut vad detta beror på innan man börja arbeta. Även vid situationer då arbetstagarna är oroliga får personalen hitta sätt för att lugna, exempelvis genom att byta miljö.

"Det är ju så här med de personerna jag jobbar med, att de flesta av dem bor ensamma. Oftast om det händer problem så kan de inte börja jobba förrän jag"

har löst problemet /.../ det kan vara något med en räkning, det kan vara att de rykt ihop med sin god man eller det kan vara ett ämne för LSS handläggaren. Fast när de kommer till daglig verksamhet så är det problemet jättestort för dem och de kan inte börja jobba förrän jag har löst problemet /.../ Så man är inte bara habiliteringsassistent utan man är mamma, psykolog, ja du är alltså ganska mycket när du jobbar såhär. För vissa är man den enda kontakten de har”

”Oftast när en arbetstagare är orolig kan vi gå ut i skogen, då lugnar den ner sig /.../ Vi har en kille som tycker det är jobbigt och blir orolig när det är mycket människor, då kan vi gå ut i skogen och ta med varsin kamera /.../ jag brukar säga till honom att ta en bild på någonting som är vackert och då är det ett sätt att byta vinkel från hans oro”

I de verksamheter där man har externa kunder pratar personalen mycket om att det är arbetstagarna som ska komma i första hand och de externa i andra hand. Personal i flera av utegrupperna uppger att det kan hända att man får säga nej till beställningar från de externa kunderna. Det handlar om en balansgång, där det inte får bli för hård arbetsbelastning då det är en daglig verksamhet. Personal på den upplevelsebaserade verksamheten nämner att det är viktigt att arbetstagaren kommer före personalen i alla lägen.

”Vi har externa kunder som har önskemål om vad vi ska göra /.../ Vi har en tid att passa när kaffevagnen ska stå i ett konferensrum /.../ och att jag ser på arbetstagaren att han blir stressad när han står vid kaffeautomaten. Mitt mål i det fallet måste ju bli att jag måste tänka på arbetstagaren först, jag kan ju inte passa den här tiden i första hand. Utan vi går och sätter oss i soffan och de får vänta på sitt kaffe eller sin vagn, för det kan ju inte vara viktigast att de ska få sin kaffevagn exakt klockan nio”

För att kunna arbeta med varje enskild arbetstagares bästa i centrum, uppger personalen att de behöver lära känna varje arbetstagare. Det handlar också om att arbetstagaren lär känna personalen. Genom att lära känna varandra uppger personalen att förtroende och tillit kan skapas och det kan då bli ett samspel mellan arbetstagare och personal. Detta uppger personalen kan skapa trygghet för arbetstagaren.

”Det handlar mycket om att ge förtroende, så gäller det ju att de ska lära känna mig och jag ska lära känna dem /.../ och det gäller ju att de får tillit till mig och att de kan lita på mig”

För att ta eller få reda på arbetstagarens förutsättningar och förmågor, uppger personalen att de pratar med god man, anhöriga, handläggare, boenden, övrig personal samt med de arbetstagare som själva kan prata för sig. Personalen tar upp att man även många gånger får observera arbetstagarna för att ta eller få reda på förutsättningar och förmågor. Personalen säger att det handlar mycket om att testa vad som fungerar för arbetstagaren och att de får testa ett flertal gånger innan de kan avgöra om arbetsuppgiften eller aktiviteten passar för arbetstagaren eller inte. Personal uppger att det i alla situationer är viktigt att de ser till varje enskild arbetstagares förutsättningar och behov.

”Vid matsituationen får man ju se till varje individs behov. Vissa kanske behöver gå ifrån man kanske inte kan äta om det är många som tittar på en. Då

är det bättre att sitta själv eller så kan det vara att vissa behöver sitta tillsammans då kanske man äter bättre. Det är ju väldigt individuellt, det är sådant man kommer på hela tiden, det är ju inget som finns färdigt”

Samtliga i personalen säger att de idag inte använder sig av den sociala dokumentationen i så stor utsträckning. Detta är dock något som är på gång att startas upp och de flesta i personalen tror att den sociala dokumentationen i framtiden kommer att vara ett bra redskap i arbetet med arbetstagarna. Personalen uppger att de genom den sociala dokumentationen har möjlighet att skapa struktur. Personal tror även att den sociala dokumentationen kan bidra med att arbetet kring arbetstagarna utförs på ett mer likartat sätt samt fungera som hjälp för nästa personal som ska arbeta med arbetstagaren. En annan aspekt som personal tar upp är att social dokumentation kan underlätta när man ska utvärdera verksamheten, både i dess helhet samt utifrån de enskilda arbetstagarna. Personalen som idag använder sig av social dokumentation, säger att de arbetar efter mål som är uppsatta i de genomförande- samt habiliteringsplaner som finns för arbetstagarna. Personal uppger att de även använder den sociala dokumentationen för att få vetskap om det är något speciellt som hänt tillbaka i tiden, till exempel om en arbetstagare slutat att komma till arbetet.

”Social dokumentation är ju jätteviktigt, man kan ju titta tillbaka om det hänt något eller titta tillbaka om brukaren har utvecklats /.../ varför det blivit så, man kan försöka hitta lösningar exempelvis varför en person slutat komma eller inte vill komma till daglig verksamhet”

”Jag tycker att det är jättebra /.../ men vi har ju inte kommit så långt med det här /.../ Om man själv kan tala om vad man vill så får man kanske fram mer att detta vill jag och detta är viktigt för mig /.../ man får ju se helheten på personen /.../ Jag tror det är ett bra redskap i arbetet”

Några i personalen uppger att det är viktigt att använda metoder i arbetet, som förtydligar och gör tillvaron mer begriplig för arbetstagarna. Personal uppger att de på morgonmötet i den upplevelsebaserade verksamheten, nyligen börjat använda sig av bland annat färger, dofter och piktogrambilder för att alla arbetstagare ska ha möjlighet att känna och veta vilken dag det är. Några i personalen tar även upp vikten av användandet av schema för att arbetstagaren ska veta vad som kommer att ske under dagen. I arbetet med personer med grav funktionsnedsättning, används olika hjälpmedel och metoder såsom bollhav, taktil stimulering, sinnesstimulering i vattensäng, upplevelserum med mera. Personalen uppger att detta bland annat handlar om att arbetstagaren ska få möjlighet att känna sin kropp, stimuleras och stärkas kroppsligen.

”På morgonsamlingarna så brukar vi använda olika färger, måndag är en grön dag och då vet de att tiden går. Att det inte bara är att säga att det är måndag och tisdag, för de kanske inte förstår /.../ och till de som inte kan höra används teckenspråk som stöd /.../ För de blinda används olika dofter för varje dag, att de ska känna igen att det är måndag med en viss doft och så. Jag jobbar med personer med grav utvecklingsstörning och där handlar det mycket om att de ska känna och på vilket sätt vi kan stimulera dem /.../ Allt som de gör är en aktivitet för dem”

Den personal som arbetar med personer med måttlig eller lindrig funktionsnedsättning, pratar om att de ska fungera som ett verbalt stöd för arbetstagarna. Att de som personal får anpassa

sig till olika arbetstagare. Med vissa får de stå bakom som ett stöd och gå in och hjälpa till när det behövs, för andra får de vara med och hjälpa till under hela arbetsuppgiften. Det är som personal viktigt att de hela tiden finns till hands, så att arbetstagarna vet att de kan få hjälp. Genom detta kan personalen skapa en trygg arbetsmiljö för arbetstagarna. Personalen uttrycker att det även är viktigt att anpassa sitt beteende och sin tydlighet samt arbetsuppgifterna efter arbetstagarens förutsättning och förmåga.

”Om en person ska baka en sockerkaka så kanske den klarar av det helt själv och man börjar med att stå vid sidan av och kolla lite. En person kanske man får vara med och hjälpa till med vissa moment. En person kanske man får hjälpa att läsa recept och en annan person kanske bara står och tittar på och smakar på smeten. Så det är väldigt individanpassat, man bakar en sockerkaka på sju olika sätt”

”Det tycker jag är viktigt, att anpassa sitt beteende och sin tydlighet. Att man till exempel vet att någon person har svårt med minnet, ja då får man vara tydlig och hjälpa personen med det. Vet man att en person har andra problem, det kan ha med struktur att göra eller det kan vara olika sådana här svårigheter man har /.../ så får man liksom ställa sig inför faktum och försöka anpassa sig efter det”

”/.../ det är samma i kassan, många har ju svårt när de kommer med en hundralapp, och då säger jag att jag är här inne, ropa på mig om ni behöver hjälp. Då kan de fråga hur mycket de ska ha tillbaka om någon handlar för tjugotvå kronor och så har de gett en hundralapp. Då talar jag om hur många enkronor, hur många femmor, hur många tior och femtiolapp då /.../ men det är ju det att man hela tiden ska finnas bakom och inte sticka därifrån utan att de är trygga i miljön /.../ det är ju hela tiden att släppa lite lite, men ändå vara bakom hela tiden ”

Personalen tar upp att de upplever att vissa av arbetstagarna inte alltid har tilltro till sig själv och att man som personal då får puscha på och uppmuntra arbetstagaren. Personal menar att det många gånger handlar om att använda sig av uppmuntrande ord, att peppa och att finnas där som stöd. En personal säger att när det går bra för en arbetstagare så säger hon uppmuntrande ord till honom eller henne för att han eller hon ska få känna att han eller hon klarat av arbetsuppgiften. De uppger även att de som personal får ha stor fantasi för att hitta sätt som fungerar för de olika arbetstagarna.

”Jag har ju en tjej som hela tiden säger att hon inte kan fastän hon kan. Då gäller det att hela tiden puscha på henne, att hon visst kan och att jag litar på henne. Blir det fel så går jag med henne in och handlar till exempel. Det är mycket sådana grejer man får testa hela tiden”

Någon personal säger att det är viktigt att arbetstagarna får egna uppgifter som alltid är någorlunda desamma, tanken bakom detta är igenkännande som skapar trygghet samt att arbetstagaren ska få möjlighet att känna sig duktig. En del av personalen tar upp att de ibland måste tänka om och försöka hitta nya arbetsuppgifter eller omfördela arbetsuppgifterna. De tar även upp vikten av att arbetet inte får bli monotont utan att arbetet ska vara lustfyllt för arbetstagarna.

En personal berättar att man som personal ibland får vara väldigt konkret i arbetet samt att hon vid till exempel smörgåsberedning förbereder så att arbetstagarna sedan kan arbeta självständigt och att arbetet då rullar på.

”Man försöker ge personerna lite uppgifter, lite uppdrag och de är alltid ungefär desamma. Vi försöker ha vissa saker som personerna alltid gör /.../ dels är det ju det här med igenkännandet och tryggheten, det här klarar jag av, det här är min uppgift. Sen är det ju också det här att känna sig duktig på någonting och att vi faktiskt räknar med dig och att din uppgift är bra, det du kan”

Personal i en av verksamheterna med externa kunder, tar upp att det är viktigt att ge arbetstagarna eget ansvar. Detta görs bland annat genom att personalen arbetar för att få de externa kunderna att vända sig till arbetstagarna istället för till personalen.

”De externa kunderna kan ofta säga så här: Vad har du bakat idag? Frågan ställs ju ofta till mig och så står ju brukaren bredvid och då säger jag: Det är hon eller han som gjort den kakan, inte jag /.../ men just det här att man ska få de externa kunderna att prata med brukarna och jag är ett bihang som står bredvid”

En personal lyfter fram att hon tycker det är viktigt att arbeta med att skapa möten med samhället och inte ha någon skyddad verksamhet. Genom att de startat tidningsgrupp samt att de tidigare haft en teatergrupp som snart ska startas upp igen, ges denna möjlighet menar hon. Hon pratar om att arbetstagarna i tidningsgruppen har fått åka till olika företag som de varit intresserade av och där de själva fått intervjua personal med frågor som de tycker är viktiga. Förutom att skapa möte med samhället ger tidningsverksamheten möjlighet för arbetstagaren att utforma sitt arbete efter vad han eller hon tycker är intressant och roligt.

Teaterverksamheten menar hon, ger arbetstagaren en möjlighet att ikläda sig en annan roll och därmed är de inte längre funktionshindrade utan de kan stå på scenen som vilken skådespelare som helst och ta emot publikens applåder.

”Vi vill skapa möten med samhället, vi vill inte ha någon skyddad verksamhet. Det är därför vi startade vår tidningsgrupp. Och det är likadant med teatergruppen som vi har gjort och som är på gång igen nu /.../ vi vill bygga en bro mellan samhället och daglig verksamhet”

8.2 Möjligheter och begränsningar

Flera i personalen anser att det finns ytterst små möjligheter för arbetstagarna att gå vidare till den öppna arbetsmarknaden. En personal säger att hon vid ett tillfälle varit med då en arbetstagare gått vidare till öppna arbetsmarknaden, men att denne senare kom tillbaka till verksamheten då det inte fungerade på den öppna arbetsmarknaden. Vissa i personalen menar att det är fullt möjligt för arbetstagarna att kunna gå vidare inom daglig verksamhet i stadsdelen, men det finns också personal som säger att det inte går eller att det svårt. Personalen uppger att detta handlar mycket om vilken funktionsnedsättning personen har, om den är grav, måttlig eller lindrig.

Några i personalen önskar att det fanns fler praktikplatser inom verksamheten så att arbetstagarna skulle få större möjlighet att prova på andra arbetsplatser och arbetsuppgifter. En i personalen nämner att detta är på gång, att de just nu försöker ordna en praktikplats i ett café för en arbetstagare. Några i personalen talar också om att möjligheten att utvecklas kan

vara beroende av om det är homogena grupper och eller att verksamheten stämmer överens med arbetstagarens nivå.

”Sen är det ju inte ofta någon går vidare härifrån till något annat jobb, det är ju rätt så sällsynt att de gör härifrån även om man kan ha det som mål då. Det var en kille som gick, men han kom tillbaka sen”

”Det är ju att man ska försöka grunda en sådan grupp, att de passar tillsammans och har samma nivå. Här är det mycket blandat, det finns personer som jag inte tycker ska vara här /.../ de kan utvecklas, de behöver mycket mer eller de ligger på lite högre nivå”

Flera i personalen pratar om att det planeras nya verksamheter inom stadsdelen samt att vissa av de befintliga verksamheterna ska struktureras om och byta lokaler. Något personalen tror kan skapa nya möjligheter för arbetstagarna. Det handlar bland annat om att de ska starta upp en teaterverksamhet och en ny café-/servicegrupp. En personal nämner att det är bra om det finns ett större utbud.

Personalen talar även om vikten av att hela tiden hitta nya former av aktiviteter och eller utveckla de aktiviteter som finns. Detta för att individanpassa så mycket det går efter arbetstagarnas önskemål och behov. I de verksamheter som serverar externa kunder uppger personalen att verksamheten får förfrågningar om arbetsuppgifter från de externa kunderna och att dessa kunder vid vissa tillfällen även tillfrågar arbetstagaren direkt om arbetsuppgifter. På så sätt tillkommer nya uppgifter för arbetstagarna.

Även i övriga verksamheter talar personalen om betydelsen av att hitta nya aktiviteter och arbetsuppgifter för arbetstagarna. En personal tar upp att hon tycker det är viktigt att utveckla arbetsuppgifter som inte är traditionella, speciellt när det kommer en ny generation till verksamheten. En personal som arbetar med personer med grav funktionsnedsättning, talar om vikten att även där våga testa och utveckla nya aktiviteter.

”Det finns planer för andra grupper /.../ vi försöker hela tiden att hitta nya saker. Det kan vara att någon tycker att det är jätteroligt att ta kort och då får man försöka utveckla det, framkalla korten och så /.../ Det finns personer som arbetar med det hela tiden”

”Det kommer alltid till nya saker, och de frågar oss här nere om vi skulle kunna ta på oss något mer eller om någon kan göra en viss sak /.../ då växer de ju lite grann, de gör ju varje människa. Man får en ny förfrågan /.../ Man kan ju alltid bygga på med uppgifter och ibland får man dra ner på det”

Flera av personalen pratar om valfriheten inom daglig verksamhet, där de flesta uppger att de tycker att valfriheten är begränsad. Personalen menar att det finns ett visst utbud idag, men att det skulle behöva utvecklas mer. Några i personalen tycker att varje stadsdel skulle specialisera sig på någon viss form av daglig verksamhet, för att öka kvalitén i den specifika dagliga verksamheten och att arbetstagarna därmed kan få en större valmöjlighet.

Några i personalen tar upp att det idag handlar mycket om hemtagning. Det vill säga att utveckla den dagliga verksamheten i stadsdelen så att de arbetstagare som tillhör stadsdelen kan erbjudas verksamhet inom stadsdelen. Detta då det är dyrt med köpta platser. Flera i personalen uttrycker att pengar styr mycket, flera upplever detta som frustrerande och att det påverkar arbetstagarnas valfrihet. Någon uppger även att det i lagen står väldigt fint om valfrihet, men att det inte riktigt fungerar så i realiteten.

”... principen är ju den att de ska kunna välja, men det kan de inte för det kostar pengar att jobba utanför stadsdelen. Så fort stadsdelen erbjuder någonting som de anser vara lika bra /.../ så har brukarna ingen chans att välja något annat. Det kan ju bli att de stannar hemma, men då säger stadsdelen att de har erbjudit och då blir det ju ett moment 22. Så är praktiken”

”Alltså LSS - lagen är ju bra, men det finns jättestora hål. Det låter ju så fint att man då ska få välja vad man vill och man ska få välja var man vill jobba /.../ man tar hem och man tar hem, det blir ju ingen valfrihet /.../ pengar styr ju väldigt mycket alltså”

I vissa av verksamheterna arbetar personalen som ensam handledare och dessa uttrycker att det kan vara förenat med vissa svårigheter. Bland annat tar de upp att man som ensam personal inte har någon att bolla problem och idéer med i stunden. Händer det något speciellt är det väldigt sårbart, skulle det till exempel vara något med en arbetstagare är det svårt att lämna och gå undan. Även vid sjukdom hos personalen är det sårbart att vara ensam handledare. Någon personal säger också att hon tycker att det är svårt att arbeta individuellt med varje arbetstagare när man är ensam personal.

”Så är det väl det att man mycket mer skulle vilja jobba individuellt, men det är ju svårt när man är ensam. Tar jag bara en då står ju tre och så har man ju externa kunder också”

”Alltså det är ju mycket lättare att jobba när man är två stycken personal, du kan då känna att du kan bolla ett problem med någon exakt när det händer. Det kan inte jag göra /.../ Sen kan ju jag ha en dålig dag, då kan jag säga att jag kan backa bak lite idag om jag känner att jag inte orkar med vissa saker, men det kan ju aldrig jag göra som det är nu. För jag är ju själv. Jag känner att det hade varit mycket tryggare att vara två”

Flera i personalen uttrycker att det skulle behövas mer personal i verksamheterna, framförallt för att då kunna jobba mer individanpassat med varje arbetstagare. De uttrycker att det ibland är svårt att ge alla lika mycket tid.

I den upplevelsebaserade verksamheten tycker de flesta i personalen att lokalerna är okej och att det är bra ytor. Dock tycker några, att rummen och lokalerna skulle behöva utvecklas och anpassas en del, exempelvis anser några att lokalerna inte är helt anpassade efter de personer som sitter i rullstol.

”Jag skulle önska mer personal /.../ det är inte alltid att man känner att alla har fått lika mycket. Man känner sig frustrerad, det gör man. Jag önskar vi var fler personal så att man kunde göra mera och bli mer rejäl. För antingen får man välja på att ta någon, idag får han eller hon det bästa eller så får det bli lite halvdant för alla”

”/.../ rummen ska ju användas på rätt sätt /.../ idén försvann och nu används bara rummet /.../ men här behövs det göras om tycker jag /.../ Vi behöver göra rum efter våra arbetstagare /.../ lokalmässigt är det bra för det finns möjlighet att göra ändringar”

Två personalen från uteverksamheterna upplever att de har för små lokaler och för trånga utrymmen, vilket de tycker begränsar arbetet en del. Personalen uppger att det bland annat finns arbetstagare som tycker att det är jobbigt när det är trångt. Personal i en av utegrupperna uppger, att arbetet kunnat underlättas genom att arbetstagarna kunnat delas upp i mindre grupper med olika uppgifter. Detta om utrymme hade funnits. Det framkommer att personal upplever att lokalerna inte alltid är helt anpassade efter målgruppen.

”Det är alldeles för små utrymmen framförallt när man ska stå och jobba /.../ även om man har lindrigt funktionshinder så har man ändå behov av rymd omkring sig /.../ Jag har ett jättelitet kök där vi ofta går på varandra /.../ I stadsdelen har man tagit över mycket befintliga lokaler för att göra daglig verksamhet man har inte tänkt på vilka personer som ska vara där”

”/.../ jag har en tjej som har mycket huvudvärk och har behov av att lägga sig och vila varje dag, men vi har inget vilorum. Så det är inte riktigt gjort för vår målgrupp”

Något annat som några i personalen tar upp är att det finns behov av mer hjälpmedel. Detta tror personal skulle ge dem fler möjligheter i arbetet med arbetstagarna. Det kan då handla om små saker, såsom att ha rätt bestick samt ha en specialklocka till en arbetstagare som har svårt med tidsuppfattningen. Det hade även underlättat om det funnits enskilda scheman till vissa arbetstagare, istället för ett gemensamt schema för alla arbetstagare.

Samtliga i personalen tar upp tidsaspekten som en bristfällighet, bland annat finns inte tid att sitta ner och planera. Dels planera för dagen men också att planera på sikt, något som en personal tror skulle vara till gagn för arbetstagarna. Det handlar också om att personalen upplever att de inte räcker till för varje arbetstagare. Många i personalen hänvisar bland annat till tiden då det kommer till huruvida de använder sig av social dokumentation eller inte. Arbetstagarna är på arbetsplatsen större delen av dagen och när de går hem är det mycket annat som behöver ordnas, därför menar personalen att det är svårt att hinna med den sociala dokumentationen. En personal uttrycker att det vore bra att ha en avsatt tid för detta, kanske en gång i veckan eller något sådant, då mycket som hade behövts dokumenterats går förlorat för att man inte har tid och ork för den sociala dokumentationen.

”Så som man jobbar när man är ute, så har man inte mycket egen tid. Jag har en arbetstagare som oftast är där när jag kommer. Sen måste vi ju planera och börja baka och så, för vid klockan nio kommer de första kunderna”

Personalen upplever att de får väldigt lite bakgrundsinformation när det kommer nya arbetstagare och att de sällan får läsa utredningar eller journaler. Personalen uppger även att de sällan får information om vilken diagnos arbetstagaren har. En personal uppger, att om de får information från LSS-handläggarna, så är det oftast toppen av ett isberg. Att personalen får in så lite information om arbetstagarna, tror vissa kan bero på sekretessen. Personal uttrycker att de tycker att det både kan vara fördelar och nackdelar med att ha vetskap om vilken diagnos arbetstagaren har. De tar upp att en del diagnoser inte är aktuella samt att spektrumet på en viss diagnos kan vara brett.

”Jag kan vara positiv och negativ till journaler. När jag jobbade på (arbetsplatsens namn) så läste jag journaler /.../ inte en enda positiv grej /.../ det är ju inget att läsa, men idag har man ju börjat att ändra om och man skriver ju även mycket som är positivt. Sen tycker jag att det som är viktigast är

ju att få veta vad det är för diagnos personen har. Sen är ju autismspektrat till exempel jättestort, men det är ju ändå bra att veta vilken målgrupp personen tillhör och lite hur jag ska vara /.../ Det kanske inte alla gånger hade blivit bättre om jag hade läst hur mycket som helst om autism, men många gånger så är det ju lättare om man vet lite vad man ska gå efter”

Några i personalen säger att det händer mycket inom området funktionshinder, att det kommer mycket nyheter vad gäller diagnoser, arbetssätt med mera. Flera i personalen uppger att det hade varit önskvärt med mer utbildning, till exempel genom föreläsningar. Något de tror skulle kunna öka personalens kompetens och förståelse samt ge inspiration.

”Det kan jag känna lite om autism, det har ju hänt väldigt mycket och kommit mycket nytt /.../ jag kan känna att vi inte har hängt med riktigt /.../ Man vill gå på utbildningar men det finns inga pengar. Det kan jag känna att om man ska ge hela tiden så måste vi få in något också. Det är ju som en motor, får den ingen bensin så går den ju inte. Det kan jag ibland känna mig riktigt besviken över”

8.3 Förhållningssätt och bemötande

Samtliga i personalen tycker att det är viktigt att bemöta arbetstagarna på ett respektfullt sätt och att vara lyhörd för den enskilde arbetstagaren. Flera pratar om att man som personal ska utgå från hur man själv vill bli bemött. En i personalen nämner att det även handlar om att rätta sig efter arbetstagarna, att det inte fungerar om man som personal kommer in och styr och ställer. Det handlar om att få till ett samspel arbetstagare och personal emellan.

Många i personalen pratar även om vikten av att vända sig till arbetstagaren och inte prata över huvudet. Flera i personalen säger att det är viktigt att se till den enskilde personen de har framför sig. Att man som personal får anpassa sitt bemötande efter dennes förutsättningar och förmågor. Det kan handla om att till en blind arbetstagare berätta vem man är och vad man gör eller att tänka på att alltid komma framifrån till en arbetstagare som är döv, så att man inte skrämmer honom eller henne. Några pratar om att använda hjälpmedel så att man som personal ger arbetstagaren möjlighet att förstå, till exempel genom att använda tecken och bilder.

”Är man lyhörd och har respekt för målgruppen som är här så är det lätt, för då hjälper dom, dom är ju duktiga /.../ och då gäller det att lyssna. Det är det som det handlar om, gör inte tvärtemot för då får du aldrig med dig dom /.../ Jag har fått rätta mig in i deras led”

”Om jag möter en person så är det ju den personen jag pratar med, även om den har personal med sig så är det ju personen jag riktar mig mot, enbart den och ingen annan just då. Man pratar ju alltid med personerna och man pratar aldrig över huvudet och om jag gör något med den här personen så är det ju den som är viktig”

”Det är ju att man ska använda det sinne som är utvecklat, om man är blind kanske man hör, vi har också en som är döv, det är jätteviktigt på vilket sätt man bemöter /.../ Man ska tänka på att använda hjälpmedel så att man stärker personen, att den ska förstå bättre, till exempel genom bilder”

Någon personal pratar om att det är viktigt att ha med sig arbetstagaren i det man gör och att man som personal ibland får dra ner på sina ambitioner så att kraven inte ställs för högt. Som personal ska man även ha med i tanken, vilken ålder samt bakgrund som arbetstagaren har. Personalen säger att det dels är viktigt att se till åldern då denna målgrupp kan vara kroppsmässigt 20 år äldre än sin riktiga ålder samt att ha med i tanken vad arbetstagaren tidigare varit med om. Det kan ju till exempel vara så att en person haft en väldigt enformig sysselsättning tidigare.

”Så får man tänka bakgrundsmässigt vad de fått gå igenom /.../ vissa har kanske pusslat ihjäl sig, de kan vara trötta på vissa grejer /.../ Man får tänka på vad det är de gått igenom och hur de har haft det och att vi någonstans måste sätta den här gränsen och att det inte ska stimuleras och utvecklas”

En personal tar upp vikten av att ha ett etiskt tänkande i arbetet, bland annat att det inte bara handlar om den enskilde arbetstagaren, utan man måste många gånger se till hela gruppen. Något som kan medföra situationer där man som personal ställs inför dilemmat att välja vem som ska komma först, individen eller gruppen. Ett annat etiskt dilemma som flera i personalen tar upp, är när det gäller externa kunder, vem som ska komma i första hand, arbetstagaren eller den externa kunden.

”Så får man alltid ha med det etiska tänkandet, att när man har en grupp då har man ju inte bara en utan då har man ju flera. Då vägs, då kommer man i sådana situationer att man måste välja det minst onda av två onda ting ibland. Det är ju etik, det är ju det som blir dilemman”

Några i personalen menar att det är jätteviktigt med utbildning då man genom utbildning lär sig hur man ska bemöta, vilka hjälpmedel man kan använda med mera. Personal tar även upp att utbildning kan ge förståelse för utformningen av arbetet samt ge nya idéer. En personal talar om vikten av att ha kunskap om människan vad gäller psykologi och beteendevetenskap samt vetenskap om olika diagnoser. Hon tycker också att det är viktigt att känna till samhället så att man som personal har insikt i hur det är organiserat kring målgruppen. Andra i personalen tycker att det handlar mer om vilken personlighet man som personal har, än om man har utbildning eller inte när det kommer till att arbeta med människor med funktionshinder. Någon tar upp att det viktigaste är att man som personal kan ”ta” människan med funktionshinder.

”Det allra viktigaste tycker jag är hur du är som person. Du måste vara mjuk, lugn, ganska påhittig /.../ det är mest hur man är som person faktiskt, inte en massa utbildningar och så, det behövs inte alltid”

”Erfarenhet är viktigt och så men jag tycker att utbildning är jätteviktigt i det här arbetet /.../ Det är genom utbildning man kan lära sig mycket mera, man får mycket kunskap. Hur man ska bemöta en person, vilka hjälpmedel man kan använda och så /.../ Utbildning är viktigt, det är ett sätt att tänka”

Flera i personalen uttrycker att ett öppet klimat personalen emellan, där bland annat möjlighet att ge varandra konstruktiv kritik, skapar en god kvalitet i arbetet. Någon nämner att det även är viktigt med god struktur så att all personal vet vad som ska göras och att man gör någorlunda likadant. En personal säger att det är mycket väsentligt att vara full personalstyrka, är de inte det så får de dra ner på ambitionerna och kvalitén i arbetet sänks

därmed. En personal tar upp att det även är viktigt att man som personal trivs och mår bra, att det är en förutsättning för att göra ett bra arbete.

”Sen är god kvalité....klimatet, arbetsklimatet/.../ Ett bra arbetsklimat är att man måste kunna vara öppen och rak utan att det blir dålig stämning. Man ska kunna ta och ge både positiv och negativ kritik”

”Och sen så måste ju jag må bra själv för att göra ett bra jobb”

Personalen säger att god kvalité när det kommer till arbetstagarna, handlar om att arbetstagarna ska trivas och att de ska vilja gå till jobbet. Personalen menar även att det är viktigt att arbetstagarna har en meningsfull sysselsättning, där man som personal ser att de trivs och har en arbetsglädje. Personalen tycker också det är viktigt att se förändring och utveckling hos arbetstagarna. En personal säger att hon upplever god arbetskvalité när arbetstagarna öppnar sig för henne och när hon förstår dem. Att de lär känna varandra och därmed kan skapa en förtroendefull relation personal och arbetstagare emellan

Några i personalen lägger vikt vid den sociala gemenskap som daglig verksamhet ger arbetstagarna. Detta då daglig verksamhet kan utgöra en av få sociala kontakter arbetstagaren har. Därför uppger personalen att även rasterna har en viktig betydelse för arbetstagarna, det finns då tid till att exempelvis spela spel och umgås.

”/.../ jobbet betyder väldigt mycket. För det är klart att om man är ensam är kanske jobbet den enda sociala kontakten man har”

Samtliga i personalen upplever arbetet som mycket positivt, dock uppger vissa att det är ett tungt arbete och att de många gånger är trötta när de kommer hem. Någon i personalen upplever att man som personal hela tiden är socialt upptagen, att arbetstagarna är i behov utav mycket uppmärksamhet och bekräftelse.

Flera i personalen tar upp att det har varit en turbulent tid i verksamheten, men att de nu är i en period där de håller på att strukturera upp arbetet och att det kommer att bli bra när det är klart. Någon påpekar emellertid oro inför framtiden med de besparingar som förmodligen är i antågande.

En personal säger att hon tycker att förändringsarbetet fört med sig mycket positivt. Det är inte längre lika gruppcentrerat som det tidigare varit, utan nu jobbar personalen mer med alla och lär på detta sätt känna både arbetstagare och personal på ett helt annat sätt. Som personal får man genom detta mer insikt och större ansvar i verksamheten menar hon. Personal tar även upp att de idag har fått en närhet till chefen som upplevs positivt.

Samtliga i personalen pratar om att arbetet ger dem mycket, att det är en glädje att gå till arbetet och att det bidrar till mycket skratt. Flera upplever även arbetet som väldigt fritt och kreativt.

” /.../ Det är väl det som är det speciella med den här målgruppen /.../ att man bli väldigt socialt upptagen eller uppsluten. Det är mycket bekräftanden hela tiden, lite att man får styra upp, nu får du vänta lite för nu behöver någon annan min uppmärksamhet. Man får dela på gracerna lite grann där”

”Det är ju aldrig någon tråkig dag på jobbet. Mycket skratt alltså, det är hemskt mycket skratt. De ger mig väldigt, väldigt mycket. De vågar ju släpa loss alltså, de vågar vara som de är och de säger många gånger det som man tänker att man skulle vilja säga själv. Oerhört mycket glädje är det”

9. ANALYS

Nedan förs empirin samman med våra teorier, teoretiska begrepp samt tidigare forskning. Detta presenteras under olika kategorier/rubriker som vi konstruerat. De teoretiska utgångspunkterna samt den tidigare forskningen, används som redskap för att analysera, tolka och förstå den insamlade empirin och som hjälp att besvara uppsatsens frågeställningar.

9.1 Utformning av aktiviteter och arbetsuppgifter

Enligt Antonowsky (2005) koncentrerar sig det salutogena perspektivet på förhållanden som gynnar och upprätthåller hälsa och välbefinnande. Carlsson och Nilsson (2008) tolkar det salutogena perspektivet på så sätt att det i omsorgsarbetet kan användas till att bygga upp personers engagemang för att bibehålla och/eller återfå förmågor. Personalen i vår studie kan utifrån detta tolkas ha ett salutogent perspektiv. Detta går att utläsa från det personal tar upp vad gäller vikten av att utveckla arbetsuppgifter som kan ge en positiv inverkan för arbetstagarens identitet. Personalen menar att de arbetsuppgifter de skapar ska innebära att arbetstagaren utvecklas eller åtminstone bibehåller sina förmågor. Som personal ser man till det arbetstagaren faktiskt klarar av och försöker utifrån detta utveckla arbetsuppgifter som stärker arbetstagaren. Detta kan även ses som den begriplighet, meningsfullhet och hanterbarhet som Antonovsky (2005) nämner i sin teori. Om man som personal lyckas att skapa aktiviteter som är meningsfulla för arbetstagaren kan man på så sätt stärka arbetstagarens känsla av sammanhang och att han eller hon då får större chans att växa som person. Som Antonovsky (2005) tar upp blir det enklare att upprätthålla en högre känsla av begriplighet samt en högre känsla av hanterbarhet om man känner meningsfullhet. En arbetstagare kan således lättare begripa och hantera sin tillvaro om en arbetsuppgift är meningsfull. Ett tydligt exempel på hur man utvecklat och individanpassat en meningsfull arbetsuppgift som även stärker och får arbetstagaren att växa, kan man se i citatet som handlar om killen som har i uppgift att hjälpa städaren.

Ett annat fall där det går att tolka att personalen har ett salutogent synsätt är i exemplet med arbetstagaren med epilepsianfall, personalen utformat aktiviteten så att arbetstagaren få en så stor livskvalitet som möjligt och att de sett till arbetstagarens glädje trots att detta medfört svårigheter vad gäller arbetstagarens funktionsnedsättning. Personalen talar här om att detta är att se till arbetstagarens bästa i centrum. Hade personalen haft det patologiska synsätt Antonowsky (2005) benämner som motsats till det salutogena synsättet, hade de istället fokuserat på de svårigheter arbetstagaren får till följd av sin medverkan i teatergruppen och därmed antagligen stoppat arbetstagaren från att vara med i denna aktivitet.

Det som personal i vår studie tar upp angående vikten av att skapa trygghet för arbetstagarna genom att de får igenkännande arbetsuppgifter samt när personal säger att de förbereder arbetsuppgifter så att arbetstagarna ska kunna arbeta mer självständigt är något som kan stärkas av det brukarna talar om i studien gjord av Toftfeldt Axelsson & Manhem Frändesjö (2000). De pratar om att det är viktigt att veta vad man ska göra på arbetet samt vikten av att veta vilka arbetsuppgifter man har. Vad som mer kännetecknar ett bra arbete enligt brukarna i denna studie är att arbetsuppgifterna är roliga och omväxlande samt att man kan känna sig trygg på arbetet. Brukarna i studien ovan pratar även om att arbetet måste vara roligt och omväxlande. Detta är något som även en av personalen i vår studie tar upp, att det är viktigt att hitta nya arbetsuppgifter eller omfördela arbetsuppgifterna då arbetet inte ska bli monotont utan det ska vara lustfyllt.

9.2 Autonomi, självbestämmande och makt

Henriksen och Vetlesen (2001) talar om att ju mindre en person klarar att sörja för sin egen person och sina egna behov desto större blir beroendet av att få omsorg från andra. Därmed kan sägas att personalen har stor makt över arbetstagarens liv och hur man utformar omsorg, hjälp och stöd kring denne.

Henriksen och Vetlesen (2001) tar även upp aspekten att det ligger i omsorgsyrkets händer att arbeta för att stärka personens förmåga till autonomi och självbestämmande. För personalen i vår studie innebär att arbeta med varje enskild arbetstagares bästa i centrum, bland annat om att se individens behov i alla situationer och att bemöta arbetstagaren efter hans eller hennes förmågor. Att som personal se till den enskilde individen och bemöta utifrån dennes förmågor, kan för personalen bland annat handla om att hitta andra sätt att kommunicera med samt tolka de arbetstagare som saknar förmågan att kommunicera i ord. Det gäller här för personalen att tänka på den makt de har, att man som personal måste ge arbetstagare möjlighet att göra sig förstådd för att uttrycka sina behov och önskemål, ger man som personal inte denna möjlighet kan detta bli en begränsning i arbetstagarens självbestämmande och autonomi. Då personal talar om att det är bättre att tolka fel än att inte tolka alls, kan ses som att de strävar efter att arbetstagaren ska göra sig förstådd. Ett annat exempel i vår studie där personal strävar efter att stärka arbetstagarens förmåga till autonomi, är när de arbetar för att få de externa kunderna att vända sig till arbetstagarna istället för till personal.

Personal i vår studie talar om vikten av att arbetstagaren får vara delaktiga vid utformningen av arbetsuppgifter så att de kan utformas efter vad arbetstagaren tycker är intressant och roligt. En personal anser att arbetstagarna ges denna möjlighet till inflytande i den tidningsverksamhet som startats. Ershammar (2006) pratar om självbestämmande i den betydelsen att brukarinflytande i olika verksamheter bör öka. Brukarna ska bli delaktiga i utformningen av verksamheten utifrån sina kunskaper och därmed frångå den passiva roll som länge varit rådande. Detta går att koppla till det som personal i vår studie tar upp ovan.

Personalen i vår studie uppger att arbetstagarna till viss del själva får bestämma arbetsuppgifter och aktiviteter, men att de som personal ibland får gå in och styra vid de tillfällen de anser sig veta vad som är arbetstagarnas behov och vad som är deras bästa. Detta kan vi utläsa då personal talar om att de ibland har en vision för arbetstagaren men att det kanske inte alltid är så att arbetstagaren är med på denna vision. Det kan då till exempel handla om att personalen anser att en arbetstagare är i behov av motion fastän arbetstagaren själv inte är intresserad av detta. Genom detta synsätt får arbetstagarna ett begränsat inflytande över sin situation och personal ses istället som "experter på" brukarens behov (Barron 2000).

9.3 Arbetssätt, metoder och bemötande

Personal menar att det i bemötandet av arbetstagaren är viktigt att vara lyhörd. De tar bland annat upp att situationer kan uppkomma där en arbetstagare är orolig och man som personal då behöver sitta ner tillsammans med arbetstagaren och prata en stund. Dolfe (2006) talar om att den professionelles bemötande måste vara såväl yrkesmässigt som medmänskligt, att mötet mellan arbetstagare och personal måste innehålla känsla och engagemang. För att man som personal ska kunna skapa förtroende och tillit samt få ett samspel krävs att man lär känna varje enskild arbetstagare och att arbetstagarna får möjlighet att lära känna personalen.

I forskning från SISUS (Sjöberg m.fl. 2003) tas det upp att man som professionell i arbetet med den enskilde bör vara ödmjuk samt kunna skapa och upprätthålla en förtroendefull

relation. Även lyhördhet och tillit är viktigt för att den enskilde inte ska känna sig ifrågasatt. Detta är något som går att utläsa i det citat vi redovisat, där personalen talar om att det handlar om att rätta in sig i arbetstagarnas led. Som tagits upp ovan bygger en förtroendefull relation på att personal och arbetstagare lär känna varandra. Genom detta kan tillit och trygghet skapas för arbetstagaren.

Vikten av att bemöta varje arbetstagare med respekt är något som både personal i vår studie tar upp och som går att utläsa i det SISUS (Sjöberg m.fl. 2003) tar upp vad gäller bemötande.

Enligt Dolfe (2006) är det viktigt att bemöta den enskilde utifrån en helhetssyn, att se hela människans livssituation för att kunna bemöta alla behov. Detta kan kopplas till det som en personal i vår studie tar upp angående att man som personal måste ha en bakgrunds och ålderstanke med sig i bemötandet av och i arbetet med arbetstagaren.

Personal i vår studie tar upp vikten av att göra tillvaron mer begriplig för arbetstagaren. Bland annat kan man se att detta görs då man på den upplevelsebaserade verksamheten använder sig utav förtydligande metoder. Något som då möjliggör för arbetstagarna att bättre förstå sin tillvaro och det sammanhang de befinner sig i. Detta kan kopplas till det Antonovsky (2005) kallar för begriplighet, vilket handlar om en individs förmåga att förstå det sammanhang han eller hon befinner sig i samt till vilken grad han eller hon kan förstå och förutse det som sker.

I SISUS (Sjöberg m.fl. 2003) tas upp att bemötandet en person med funktionshinder får, är beroende av vilken funktionsnedsättning personen har. Från detta går att utläsa att man som personal behöver kunskap om arbetstagarens förutsättningar och förmågor för att kunna bemöta arbetstagaren på rätt sätt. En brist i detta som personal i vår studie tar upp, är att de sällan får in någon bakgrundsinformation om arbetstagaren från handläggare. Detta kan då utifrån det som beskrivits ovan, utgöra svårigheter för personalen när det gäller bemötandet av arbetstagaren. Personalen i vår studie tar upp att de istället får hitta andra sätt för att ta reda på arbetstagarens förutsättningar och förmågor.

I LSS sägs att alla som arbetar utifrån denna lag är skyldiga att dokumentera för att tydliggöra den enskildes behov av hjälp och stöd. För personalen sker dokumentationen om arbetstagaren i en individuell genomförandeplan. Personalen har då i uppgift att utforma en genomförandeplan för varje arbetstagare, där man ska sätta upp nya mål som bygger vidare på de mål som redan fastställts under handläggningen av arbetstagarens ärende. Även här kan det faktum att personal i vår studie upplever att de får in väldigt lite information från LSS-handläggare, tänkas utgöra en bristfällighet då man inte har vetskap om de mål som man har i uppgift att bygga vidare på.

9.4 Olika former av stöd

Personal i vår studie som arbetar med personer med måttlig eller lindrig funktionsnedsättning, talar om att man får anpassa sig efter varje enskild arbetstagares förutsättningar. Som personal fungerar man mer som ett verbalt stöd, att man finns till hands för arbetstagarna om så skulle behövas, något som kan skapa trygghet för arbetstagarna. Susanne Larsson (2006) pratar om att det finns olika sätt att se på hur hjälp och stöd kan ges. Personalens sätt att se på stöd kan kopplas till det synsätt Larsson, S (2006) pratar om, vilket innebär att låta brukaren utföra saker på egen hand och att man som personal finns där som stöd. Till skillnad från det synsätt där man istället gör saker åt brukaren.

Man kan i citatet där en personal uppger att en sockerkaka kan bakas på sju olika sätt, utläsa hur personalen får anpassa sitt stöd efter varje enskild arbetstagares förutsättningar och

förmågor. Utifrån detta kan man dra paralleller till de olika stödformer som Hedin (1994) tar upp. I exemplet med sockerkakan kan man utläsa dels konkret och praktisk hjälp, som innebär att personalen får gå in och hjälpa till med arbetsuppgiften. Man kan även utläsa ett kognitivt stöd, som innebär att personalen fungerar som ett verbalt och vägledande stöd för arbetstagarna.

En av de aspekter som personal tagit upp som ett sätt att arbeta med arbetstagarnas bästa i centrum, handlar om att personalen många gånger får uppmuntra och puscha på arbetstagare som inte har tilltro till sig själv och genom positiva ord visa att arbetstagaren kan. Detta kan kopplas till det Hedin (1994) kallar för emotionellt stöd, vilket innebär att personalen ger arbetstagaren uppmuntran. Det kan även kopplas till det stöd hon benämner som feedback, där det handlar om att ge arbetstagaren bekräftelse efter att han eller hon klarat av en uppgift.

I situationer som uppkommer där personal får sätta sig ner tillsammans med arbetstagare för att lugna oro, kan ses som den stödform Hedin (1994) benämner som emotionellt stöd. Vilket handlar om att arbetstagare får ventiler sina känslor och att man som personal bemöter arbetstagarens känslouttryck. Personal tar även upp situationer då arbetstagare är oroliga och att man som personal då får hitta sätt att lugna, exempelvis genom att byta miljö eller aktivitet. Detta kan ses som det Hedin (1994) kallar instrumentellt stöd, vilket kan innebära att man som personal löser problem som uppkommer genom att förändra arbetsuppgifter eller genom att byta arbetsmiljö.

En annan situation som visar på att personal i studien får gå in med det Hedin (1994) benämner konkret och praktisk hjälp kan man se det citat där det tas upp att man som personal får ha flera olika roller och ibland lösa problem som ligger utanför själva arbetssituationen. Även i den avhandling gjord av Per-Olof Larsson (2006), framkommer att det stöd personer med funktionshinder är i behov i arbetet, inte enbart är begränsat till själva arbetssituationen.

Hedin (1994) nämner också nätverksstöd som en stödform vilket handlar om att få stöd genom umgänge eller samvaro. Detta kan kopplas till det personalen i vår studie talar om, att arbetstagarna ofta har ett tunt socialt nätverk och att den sociala gemenskap som arbetet innebär därför utgör en viktig del för arbetstagarna. Även i Larsson, P O (2006), tas det upp att arbetet bidrar med social gemenskap och att det är betydelsefullt för personer med funktionshinder.

9.5 Strukturella aspekter och begränsande faktorer

I den kartläggning som Socialstyrelsen kom ut med 2008 konstaterar man att det övergripande målet, att daglig verksamhet på sikt ska ge möjlighet för personer med funktionshinder att få lönearbete på den öppna arbetsmarkanden, uppfylls väldigt sällan eller inte alls. Detta stämmer väl överens med vad som framkommer i vår studie. Flera i personalen uppger att det finns ytterst små möjligheter för arbetstagarna att gå vidare till den öppna arbetsmarknaden. I ovan nämnda kartläggning framkom att utbudet av aktiviteter inom daglig verksamhet är relativt stort, men att det trots detta finns brister i kommunerna när det gäller att hitta verksamheter som passar för varje enskild person. I vår studie tar man bland annat upp att det idag finns ett visst utbud av verksamheter, dock säger några i personalen att det skulle behöva utvecklas fler verksamheter. Dels för att man idag ser att grupperna inte är homogena samt att valfriheten är begränsad. I lagen står att personer med funktionshinder ska ha rätt till självbestämmande, dock kan man genom vår studie samt tidigare forskning utläsa att självbestämmande i form av vilket arbete personer med funktionshinder har möjlighet välja, är begränsat.

I den studie som Kjellberg (2002) har genomfört, framkommer det bland annat att kommunens ekonomi spelar roll för brukarnas självbestämmande och utgör antingen

möjligheter eller hinder. I vår studie pratade flera i personalen om att ekonomin styr verksamheten mycket. Bland annat syns detta då arbetstagare ska erbjudas en arbetsplats inom stadsdelen, då det är dyrt att köpa arbetsplatser i andra stadsdelar och kommuner. Detta kan ses om en begränsning i valfriheten för arbetstagarna.

Personal i vår studie tar upp flera olika faktorer som påverkar arbetet med varje enskild arbetstagares bästa i centrum. Det handlar bland annat om lokalernas utformning som vissa i personalen menar inte alltid är gjorda för målgruppen och dess olika behov. Det handlar exempelvis om att det i några av verksamheterna saknas utrymme för att kunna utföra arbetet på bästa sätt. Personal tar även upp att det saknas hjälpmedel som hade underlättat i arbetet med och för arbetstagarna. Samtliga i personalen menar att det saknas tid för att de på bästa sätt ska kunna arbeta med varje enskild arbetstagares bästa i centrum. Vissa av dessa aspekter tas upp både i den forskningen som Ahnlund (2008) gjort, i SOU (1998:121) samt i teoriavsnittet om bemötande. I teoriavsnittet om bemötande framkommer att det behövs tid, tillräckligt med personal samt ekonomiska resurser för att kunna ge ett bra bemötande och utforma hjälpen så bra som möjligt kring den enskilde (Sjöberg m.fl. 2003). I SOU rapporten (1998:121) menar den tillfrågade personalen att brist på tid och brist på personal utgör dåliga förutsättningar för arbetet. Även Ahnlund (2008) tar upp att resurser samt arbetsmiljö påverkar hur arbetet upplevs hos omsorgspersonal.

Den problematik som personal i vår studie tar upp när det gäller arbetet som ensam handledare i vår studie arbetar som ensam handledare, stöds i den studie som Ahnlund (2008) gjort. Informanterna i hennes studie menar att ensamarbete är en problematisk aspekt i arbetet då man blir ensam med ansvaret för brukarnas välbefinnande.

Kompetensutveckling är en annan aspekt som personalen i vår studie tar upp som något de skulle vilja ha mer av då det händer mycket inom området funktionshinder. Från detta kan en parallell dras till SOU (1998:121). Även de undersökta personalgrupperna i denna studie upplever en avsaknad av kompetensutveckling. Personal i studien ser denna avsaknad som ett minus då kompetensutveckling upplevs som viktigt för att man ska känna tillfredsställelse i arbetet. Detta kan man även se gäller för personal i vår studie utifrån det citat där en personal tar upp att man måste få in och inte bara ge.

9.6 Hur arbetet upplevs

När det handlar om hur man ser på betydelsen av utbildning framkommer det i vår studie att utbildning ses som olika viktigt för olika personal. Några anser att utbildning är väldigt relevant. Andra tycker att personlighet ibland är viktigare än om man har utbildning eller inte. Liknande aspekter framkommer i Ahnlund (2008). Även i denna studie framkommer att olika personal ser olika på betydelsen av utbildning. Personal i denna studie uppger att förutom utbildning så ser man att lärandet även sker tillsammans med brukare samt med övrig personal. Dolfe (2006) menar att det krävs att man som professionell kombinerar både kunskap man kan läsa sig till samt den kunskap man kan få tillgodosedd genom praktik för att uppnå ett gott bemötande av personer med funktionshinder.

Personal i vår studie uppger att ett öppet klimat personalen emellan är en viktig förutsättning för att utföra ett gott arbete. En personal tar upp att det är viktigt att man som personal själv trivs och mår bra för att kunna göra ett bra arbete. Att man idag har en närhet till chefen upplevs som positivt. Även i Ahnlund (2008), framkommer att omsorgspersonal anser det viktigt med goda relationer till ledning, övrig personal och till brukarna. Det tas även upp i denna studie att en närvarande och stödjande chef kan bidra till en god arbetsmiljö.

När personal i vår studie talar om hur de upplever arbetet med personer med funktionshinder, sägs att arbetet upplevs mycket positivt bland annat i bemärkelsen att det är

fritt, kreativt och givande. Någon personal nämner dock att arbetet kräver mycket, att man hela tiden är socialt upptagen och att man i och med detta kan bli trött vid dagens slut.

I SOU (1998:121) anser personalen att arbetet med personer med funktionshinder upplevs som stimulerande, att de fyller en funktion och att de känner sig behövda. Det framkommer även i rapporten att arbetet även upplevs som stressigt. Även i Ahnlund (2008), talar personalen om att arbetet är fritt och omväxlande. Det går alltså att utläsa likheter mellan dessa studier och vår egen vad gäller hur man upplever arbetet med personer med funktionshinder.

10. DISKUSSION OCH SLUTORD

Vi ville i vår studie ta reda på hur man som personal i en daglig verksamhet inom en av Göteborgs stadsdelar, arbetar efter den gemensamt uppsatta värderingen; att arbeta med varje enskild arbetstagares bästa i centrum utifrån dennes förutsättningar och förmågor.

Då vi hade vi en tanke om att personalens förhållningssätt kunde ha betydelse för hur man arbetar med arbetstagarna valde vi som nämnts i syftet, att även ha fokus på detta i vår studie. Vi hade en tanke om att exempelvis sättet att se på hur man ger omsorg, hjälp och stöd kan påverka det bemötande man ger en arbetstagare. I denna del ämnar vi att besvara samt problematisera kring våra frågeställningar.

Vi har genom vår studie kunnat utläsa att den värderingen vi haft som utgångspunkt, bland annat innebär att personalen ska se och bekräfta varje enskild arbetstagare i samtliga situationer. Vi kan i detta se att det finns viss problematik. Bland annat vad gäller det grupptänkande som personalen tar upp som en del i arbetet. Vi tror att detta i vissa fall kan hämma arbetet med den enskildes bästa i centrum. Detta då det inte är säkert att den enskildes bästa i alla lägen överensstämmer med vad som är gruppens bästa. Vi har förstått att arbeta individanpassat framförallt är en svårighet för den personal som arbetar som ensam handledare, men det har framkommit att det kan vara en svårighet även i övriga verksamheter.

Att ha den enskilde arbetstagares bästa i centrum, handlar även om att som personal bemöta samt utforma aktiviteter och arbetsuppgifter utifrån varje enskild arbetstagares förutsättningar och förmågor. Vi har kunnat utläsa att man får gå in med olika former av stöd i arbetet med den enskilde arbetstagaren. Detta beroende på vilken person man har framför sig samt utifrån den funktionsnedsättning han eller hon har. Vi tycker att detta visas mycket tydligt i det exempel vi tidigare tagit upp i både resultat- och analysdel där en personal förklarar hur en sockerkaka kan bakas på sju olika sätt.

Vi tyckte det vore relevant att få veta hur personalen får reda på arbetstagarnas förutsättningar och förmågor. Detta då vi anser att det är av vikt att ha den informationen om man som personal ska kunna utföra arbetet utifrån arbetstagarens förutsättningar och förmågor.

Vid studiens början hade vi en tanke om att ett sätt för personalen att få reda på förutsättningar och förmågor kunde vara att man får ta del av information och dokumentation från LSS-handläggare. Dock förstod vi redan när vi pratade med enhetschefen för daglig verksamhet att man inte får ta del av detta i så stor utsträckning, detta framkom även under flera av intervjuerna med personalen. Vi kan genom vår studie tolka att denna information kunde ha underlättat i arbetet då personalen haft mer att utgå ifrån. Även om bakgrundsinformation och diagnos inte säger allt så kan det ge personalen viss vägledning i bemötandet av arbetstagaren och även bli en hjälp vid utformningen av arbetsuppgifter och aktiviteter. Då man idag som personal inte har tillgång till denna information i så stor utsträckning får man använda sig av andra sätt för att lära känna arbetstagaren och få reda på dennes förutsättningar och förmågor.

Något mer som vi kunnat utläsa som en viktig del i arbetet med varje enskild arbetstagares bästa i centrum är att arbetsuppgifter och aktiviteter ska utformas så att de är meningsfulla och stärkande för arbetstagaren. Syftet med arbetsuppgifterna ska vara att de ska utveckla förmågor eller åtminstone bibehålla de förmågor en arbetstagare har. Vi har i vår studie kunnat se när detta har eftersträfvats, exempelvis med den arbetstagare som fått i uppgift att hjälpa städaren. Men vi har även kunnat utläsa brister vad gäller detta, exempelvis då personal har uttryckt att arbetstagare är placerade i en verksamhet som inte passar deras nivå. Detta kan

medföra att arbetstagaren inte utvecklas i den mån som varit möjligt, om den verksamhet som arbetstagaren placerats i varit på rätt nivå.

Vår studie visar även att en viktig del i arbetet med varje enskild arbetstages bästa i centrum, är att personalen anser att arbetstagarna ska få vara delaktiga vid utformning och val av aktiviteter och arbetsuppgifter. En annan del är att personalen i så stor mån som möjligt, bör utgå från den enskilda arbetstagarens intresse vid utformning och vid val av aktiviteter. Vi har kunnat se att arbetstagarna till viss del ges möjlighet att välja arbetsuppgifter och aktiviteter utifrån intresse, men vi kan även se att självbestämmandet begränsas då personalen gör vissa val åt arbetstagaren när de tycker att detta behövs samt när arbetstagaren inte själv kan ge uttryck för vad han eller hon vill. Utifrån detta kan vi konstatera att det även i mångt och mycket är personalen som bestämmer vad som är arbetstagarens bästa samt vad som är en meningsfull aktivitet för honom eller henne. Bland annat är gympagruppen ett exempel på aktivitet som personal anser är för arbetstagarens bästa, men som arbetstagaren inte alltid håller med om. Vi tycker att den tidningsgrupp som man har i en av verksamheterna är ett bra exempel på hur personalen utformat en meningsfull arbetsuppgift utifrån arbetstages intresse.

Enligt personalen så ska arbetstagarna komma första hand i alla lägen, men vi kan ändå se att det ibland uppstår vissa dilemman när det gäller detta. Bland annat kan det handla om att olika intressen krockar i de verksamheterna där man har externa kunder. Externa kunder kan till exempel ha intresse av att den fikavagn de beställt blir klar i tid till ett möte, samtidigt som en arbetstagare kanske blir stressad av ett arbetsmoment. Vi kan utläsa att den personal vi intervjuat har ett förhållningssätt som säger att arbetstagaren ska komma i första hand i detta läge. Hade de inte haft detta förhållningssätt, så kan vi se att arbetstagarens bästa i centrum i detta fall skulle ha eftersatts.

Ytterligare en problematisk aspekt vad gäller externa kunder som vi kunnat se i våra intervjuer, är att då externa kunder vänder sig till personalen istället för till arbetstagare tror vi att personalens arbete med att stärka arbetstagarna till viss del kan gå förlorat.

Vi har även sett andra faktorer som påverkar personalens arbete med att ha varje enskild arbetstages bästa i centrum. Detta kan bland annat handla om att det saknas vissa hjälpmedel som vi ser hade kunnat vara en hjälp i arbete med arbetstagaren. Men vi har även fått uppfattningen om att de hjälpmedel man har, inte alltid används på ett helt ändamålsenligt sätt. Det kan även handla om att lokalerna inte är utformade efter målgruppen. Då vi var ute och besökte de olika verksamheterna fick vi en förståelse för det personalen uttryckt som begränsande vad gäller lokalerna. Vi kunde exempelvis se att utrymmena i vissa verksamheter är väldigt små.

Tid är ytterligare en aspekt som vi utifrån intervjuerna kunnat se utgör viss begränsning för personalen i arbetet med den enskilda arbetstagarens bästa i centrum. Brist på tid för planering samt för social dokumentation är exempel på detta. Arbetet med att utveckla arbetsuppgifter som passar varje arbetstagare tror vi försvåras genom att personalen inte har tid att planera. Vad mer som vi uppmärksammat i vår studie vad gäller den sociala dokumentationen, är att den används i ytterst liten utsträckning inom stadsdelens dagliga verksamhet. Vi har fått till oss att man i detta nu håller på att arbeta för att öka användandet av social dokumentation i samtliga verksamheter. Samtliga i personalen har under intervjuerna varit mycket positiva till vad den sociala dokumentationen syftar till, dock som nämnts innan, tas tidsaspekten upp flertalet gånger. Vi har kunnat se att det är skillnader personalen emellan vad gäller kunskaperna i social dokumentation. Bland annat har vi uppfattat det som att personal i vissa fall använder habiliteringsplan och genomförandeplan synonymt. Detta tror vi kan ha att göra med att det hittills bara är vissa i personalgruppen som genomgått utbildning inom social dokumentation. Att vi i vår studie har fäst vikt vid den sociala dokumentationen, är dels för att

det är en lagstadgad skyldighet och dels för att vi tror det har betydelse för arbetet med den enskilde arbetstagarens bästa i centrum.

Vi har även kunnat se att utformningen av verksamheten påverkas till stor del av stadsdelens ekonomi och resurser. Som vi nämnt tidigare så finns det arbetstagare som är placerade inom fel verksamheter. Detta tror vi har att göra med stadsdelens ekonomi och resurser, då utbudet i stadsdelen inte är ultimatum för att placera alla arbetstagare så att de har en meningsfull sysselsättning. Vi kan också känna att utbudet av verksamheter i stadsdelen är väldigt tunt, i den bemärkelsen att det idag nästan bara finns caféverksamheter. För de arbetstagare som inte har intresse av caféverksamhet finns inte mycket annat att välja på. Som nämnts i resultatdelen, så håller man idag dock på att utforma fler verksamheter inom stadsdelen, något som många i personalen tycker är bra då de ser positivt på ett större utbud.

Det faktum att stadsdelen på grund av ekonomiska skäl i så stor utsträckning som möjligt vill att arbetstagarna ska ha sin dagliga verksamhet förlagd inom stadsdelen, kan vi se påverkar arbetstagarnas valfrihet. Dels genom att utbudet blir mindre i och med att de endast har att välja mellan det utbud av verksamheter som finns inom stadsdelen. Samt blir deras valfrihet begränsad då de både bor och arbetar i samma stadsdel. Detta tycker vi är intressant då det i lagen står skrivet att verksamheten ska grundas på *respekt för den enskildes självbestämmanderätt*. Vi anser att självbestämmanderätten är begränsad då man har liten möjlighet att välja vad man vill arbeta med och vart man vill arbeta.

Genom både socialstyrelsens kartläggning (2008-131-22) samt personalens upplevelser, kan vi konstatera att det finns små möjligheter för arbetstagarna att gå vidare till den öppna arbetsmarknaden. Enligt lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, ska personer med funktionshinder få möjlighet *att leva som andra*. Även den normaliseringsprincip som formulerats av Nirje (2003) vidhåller att det ska möjliggöras att personer med funktionshinders levnadsvillkor blir så lika övriga samhällsmedlemmars som möjligt. Vi anser att detta inte överensstämmer med verkligheten då det som ovan nämnts endast finns ett begränsat utbud av verksamheter samt att möjligheten till arbete på öppna arbetsmarknaden är mycket små för personerna.

När vi var ute och besökte de olika utegrupsverksamheterna, reflekterade vi över att verksamheterna är placerade så att de i stort sett är osynliga för "allmänheten". Detta tror vi kan ha sin grund i att daglig verksamhet inte får utgöra en konkurrens mot övrig affärsmarknad. Även detta anser vi visar på att personer med funktionshinder inte har fullt lika levnadsvillkor som övriga samhällsmedborgare.

Vi har kunnat utläsa att bland annat följande aspekter, bidrar med god kvalitet i arbetet: Ett öppet klimat personalen emellan där man kan ge och ta konstruktiv kritik, god struktur så att man vet vad som ska göras och att man gör likadant, att man är full personalstyrka samt att man som personal själv trivs och mår bra. Att just detta tagits upp som viktigt, tror vi kan ha att göra med den turbulenta tid som verksamheten nyligen befunnit sig i. Möjligheten finns att dessa aspekter varit bristfälliga tidigare och att personalen därav lägger stor vikt vid dem nu. Men det kan även vara så att personalen anser dessa aspekter som viktiga oavsett om det varit turbulent eller inte.

Som vi tidigare presenterat både i vår resultatdel och i vår analys så kan vi se att personalen som vi intervjuat, har ett positivt förhållningssätt till arbetet med målgruppen. Samtliga tycker att arbetet är mycket givande och att det ger mycket glädje.

Såhär i efterhand kan vi se att det nog var ett klokt val av oss att begränsa oss till endast en av de värderingar personalen satt upp. Vi hade kanske till och med kunnat begränsa oss ytterligare då den värdering som vi valt att ha som utgångspunkt i studien, i sig är ganska stor och omfattande. Vi anser att denna värdering om *att arbeta med varje enskild arbetstagares bästa i centrum*, har ett gott syfte. Men vi kan dock se att den är aningen stor och komplex. Vi har genom vår studie erfarit att arbetet utifrån denna värdering påverkas av många olika faktorer. Vissa av dessa faktorer är sådana som personalen själva inte kan styra över, såsom exempelvis stadsdelens ekonomi. Vi tror att värderingen eventuellt skulle kunna bli mer greppbar om den bryts ner i mindre och mer konkreta delar.

Avslutningsvis kan sägas att arbetet med denna uppsats har för oss varit mycket intressant och givande. Den glädje och det engagemang personalen visar för sitt arbete samt det goda mottagande vi fått när vi besökt de olika verksamheterna, har inspirerat oss och ökat vårt intresse för framtida arbete inom området funktionshinder.

11. FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING

Vi har under vårt uppsatsarbete haft svårigheter att hitta tidigare forskning som vänder sig mot personal i daglig verksamhet. Det finns en del forskning på området funktionshinder och vi har presenterat lite av den i vår uppsats. Vi kan dock se att det finns ytterligare behov av forskning på området. Vi tycker att det bland annat vore intressant att göra en studie liknande vår, där man även tog med observation som metod för att då belysa ytterligare aspekter. Det vore intressant att undersöka om det som framkommer i intervjuerna överensstämmer med hur man ser att arbetet sker i praktiken.

Vi tror även att det skulle vara intressant att utföra en studie där man riktar in sig mot den sociala dokumentationen. Trots att den sociala dokumentationen är en lagstadgad skyldighet, har vi under vår studie uppmärksammat att det finns brister vad gäller denna i den dagliga verksamhet vi utgått från. Vi har en tanke om att det kanske även förhåller sig på detta sätt i andra stadsdelar och/eller kommuner, då personalen bland annat tog upp tidsaspekten som en avgörande faktor för huruvida man använde social dokumentation eller inte. Vi förstod även att delar av personalen inte hade tillräckliga kunskaper inom detta område.

12. KÄLLFÖRTECKNING

Litteratur

Ahnlund, Petra (2008): *Omsorgs som arbete - Om utbildning, arbetsmiljö och relationer i äldre- och handikappomsorgen*
Umeå Universitet

Antonovsky, Aaron (2005): *Hälsans mysterium*
Natur och Kultur,

Backman Jarl (1998): *Rapporter och uppsatser*
Studentlitteratur, Lund

Barron Karin (2000): *Ung och funktionshindrad i ett föränderligt samhälle* i Tideman Magnus (red)(2000): *Perspektiv på funktionshinder och handikapp*
Studentlitteratur, Lund

Brusén, Peter & Printz, Anders (2006): *Framtiden idag* i Brusén, Peter & Printz, Anders (2006): *Handikappolitiken i praktiken*
Förlagshuset Gothia, Växjö

Carlsson, Thomas & Nilsson, Ann (2008): *Social dokumentation – ett steg till*
Gothia Förlag AB, Mölnlycke

Dolfe, Anders (2006): *Att möta annorlunda uttryckssätt – vägledning för personal som arbetar med vuxna personer med utvecklingsstörning och störda beteenden*. Västra Götalandsregionens tryckeri, Vänersborg

Ekensteen Vilhelm, Evelius Kerstin & Ershammar David (2006): *Tre perspektiv på självbestämmande* i Brusén Peter & Printz Anders (red.)(2006): *Handikappolitiken i praktiken – Om den nationella handlingsplanen*
Gothia AB, Stockholm

Fsaisasson, P/ Gilljan, M/ m.fl.(2004): *Direktobservationer I*
Fsaisasson, P/ Gilljan, M/ Oscarsson, H & Wängnelund, L(2004): *Metodpraktikan*
Nordstedts Juridik, Stockholm

Grunewald Karl & Bakk Ann (2004): *Omsorgsboken* Fjärde upplagan
Liber, Stockholm

Hedin, Ulla-Carin (1994): *Socialt stöd på arbetsplatsen vid sjukdom*
Göteborgs Universitet, Institutionen för socialt arbete

Henriksen Jan-Olav & Vetlesen Arne Johan (2001): *Etik i arbete med människor*
Studentlitteratur, Lund

Hydén, L-C (2001): Att bemöta och bemötas. Publicerad i Socialstyrelsen (2001-123-52): *Utan fast punkt - Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete*.

Kjellberg, Anette (2002) *Participation –Ideology and everyday life. How to understand the experiences of persons with learning disabilities*
Unitryck, Linköping

Kvale Steinar (1997):*Den kvalitativa forskningsintervjun*
Studentlitteratur, Lund

Kylén Gunnar (1997):*Begåvning och begåvningshandikapp*
Stiftelsen ALA, Stockholm

Larsson, Per-Olof (2006):*Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening –Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp*
Göteborgs Universitet, Institutionen för socialt arbete

Larsson Sam (2005):*Kvalitativ metod* i Larsson/ Lilja/ Mannheimer
(red)(2005):*Forskningsmetoder i socialt arbete*
Studentlitteratur, Malmö

Larsson Susanne (2006):*Jag kan själv! Nyttan av pedagogisk omsorg*
Bokförlaget Kommunlitteratur AB, Höganäs

Lindqvist, Rafael (2007):*Funktionshindrade i välfärdssamhället*
Gleerups utbildning AB, Malmö

Nirje Bengt (2003):*Normaliseringsprincipen*
Studentlitteratur, Lund

Nyqvist Cech, Berit (1998): *Vardagsverklighet och livskvalitet relaterat till socialt omsorgsarbete* i Blomdahl Frej, Gunborg & Eriksson, Bengt (red)(1998): *Social omsorg och socialpedagogik filosofi-teori-praktik*
Studentlitteratur, Lund

Peterson Gerd (2000): *Specifik och generell lagstiftning* i Tideman Magnus
(red)(2000):*Perspektiv på funktionshinder och handikapp*
Studentlitteratur, Lund

Sjöberg, Malena/ Balke, Ola/ Granat, Klara/ Karlsson, Inger (2003): *Om bemötande av människor med funktionshinder – ett nationellt program för att öka kompetensen om bemötande*. Leanders grafiska AB

Socialstyrelsen (2008-101-1): *Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten - Individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, handikappomsorg (SoL & LSS)* Edita västra aros, Västerås

Socialstyrelsen (2008-131-22): *Daglig verksamhet enligt LSS – En kartläggning*
(www.socialstyrelsen.se/publikationer)

Socialstyrelsen (2009-126-43): *Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning, lägesrapport 2008*. Socialstyrelsen (www.socialstyrelsen.se/publikationer)

SOU (1998:121): *Arbetsförhållanden och attityder – professionellas möte med personer med funktionshinder*. Stockholm: Norstedts tryckeri AB

Svenning Conny (2003): *Metodboken*
Lorentz Förlag, Eslöv

Thomassen, Magdalene (2007): *Vetenskap, kunskap och praxis –introduktion i vetenskapsfilosofi*
Gleerups utbildning AB, Malmö

Tideman, Magnus (2000): *Normalisering och kategorisering– om handikappideologi och välfärdspolitik i teori och praktik för personer med utvecklingsstörning*
Studentlitteratur, Lund

Toftfelt Axelsson, Britt-Marie & Manhem Frändesjö, Christina (2000): *Hjälp och stöd på egna villkor*
Riksförbundet FUB (Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning)

Databaser & andra internetkällor

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade
Juridisk databas: Karnov, Göteborgs universitetsbiblioteks hemsida
www.ub.gu.se/sok/databaser/sok

Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning FUB (www.fub.se)

Göteborgs Universitetsbiblioteks hemsida (www.ub.gu.se)

Socialstyrelsens hemsida (www.sos.se)

Sökmotorn googlescholar (www.googlescholar.com)

13. BILAGOR

13.1 Förfrågan om deltagande i intervju

Hej!

Göteborg 09-03-09 **Bilaga 1**

Vi är två socionomstuderande vid Göteborgs Universitet som just nu gör vår C-uppsats inom området funktionshinder.

Då vi har riktat in oss på daglig verksamhet är vi nu intresserade av att komma i kontakt med personal inom området som kan tänkas ställa upp på en intervju.

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur personalen inom daglig verksamhet arbetar för den enskilde arbetstagarens bästa i centrum.

Vi tillämpar Vetenskapsrådets forskningsetiska principer vilket innebär att allt material kommer att identifieras för att bevara Er anonymitet. Informationen från intervjuerna kommer endast att användas till vår C-uppsats. Vi kommer i intervjun att använda oss av bandspelare för att dokumentera den information vi får, dessa band kommer efter uppsatsens slut att förstöras

Då deltagandet bygger på frivillig basis kan Ni när som helst under intervjuens gång välja att inte besvara vissa frågor eller avbryta intervjun, ni behöver inte ange orsak till detta.

Vi planerar att utföra 6-8 intervjuer där vi helst ser att informanterna täcker in så många av de dagliga verksamheterna som möjligt. Intervjun kommer att ta ca 30-45 minuter och kommer huvudsakligen att genomföras under vecka 12-13, men det finns utrymme för en viss flexibilitet. Vi anpassar tidpunkten för intervjun efter dina önskemål.

Då tiden för uppsatsen är begränsad önskar vi svar från dig så tidigt som möjligt, dock senast fredag 13/3-09. Er verksamhetschef har gett oss telefonnummer till de olika verksamheterna och vi kommer därmed att höra av oss i slutet av vecka 11 för att stämma av med er angående vilka personer i personalen som kan tänka sig att ställa upp på intervju. Vi kommer då även att boka tid, plats och datum för intervjuerna. Om ni har några frågor eller funderingar så får ni gärna höra av er till oss, kontaktuppgifter finns nedan.

Vi vore mycket tacksamma för din medverkan!

Med vänlig hälsning!

Isabelle & Anna

Vi är två socionomstuderande vid Göteborgs Universitet som skriver vår C-uppsats inom området funktionshinder. Syftet med vår uppsats är att undersöka hur personalen inom daglig verksamhet arbetar för den enskilde arbetstagarens bästa i centrum.

Vi tillämpar Vetenskapsrådets forskningsetiska principer vilket innebär att allt material kommer att avidentifieras för att bevara Er anonymitet. Informationen från intervjuerna kommer endast att användas till vår C-uppsats. Vi kommer i intervjun att använda oss av bandspelare för att dokumentera den information vi får, dessa band kommer efter uppsatsens slut att förstöras

Då deltagandet bygger på frivillig basis kan Ni när som helst under intervjuens gång välja att inte besvara vissa frågor eller avbryta intervjun, ni behöver inte ange orsak till detta.

Vi är mycket tacksamma för din medverkan!

Med vänliga hälsningar Isabelle och Anna

Jag samtycker till att delta i intervjun

Namn

Ort och datum

Inledande frågor

Hur gammal är du?

Vilken yrkestitel har du?

Hur länge har du arbetat inom daglig verksamhet?

Har du tidigare erfarenhet av arbete inom området funktionshinder?

- om ja berätta?

Vad är bakgrunden till att du valde att arbeta inom området funktionshinder?

Arbetstagaren i centrum

Vad innebär det för dig att arbeta med att sätta varje enskild arbetstagare i centrum?

Kan du berätta lite mer konkret hur du arbetar och vilka metoder du använder för att sätta varje enskild arbetstagare i centrum?

Anser du att förutsättningarna är tillräckliga vad gäller lokaler, tid, personal, hjälpmedel med mera, för att du ska kunna arbeta med den enskilde arbetstagarens bästa i centrum?

-om inte, vad begränsar dig?

I vilken utsträckning och på vilket sätt använder ni er av social dokumentation, exempelvis genomförandeplan och daganteckning?

Hur ser du på betydelsen av social dokumentation?

Förutsättning och förmåga

Hur tar ni reda på vad som är arbetstagarnas förutsättningar och förmågor?

Hur utformas arbetsuppgifter/aktiviteter för varje arbetstagare utifrån dennes förutsättningar och förmågor?

Finns det möjlighet för arbetstagarna att utvecklas? Hur jobbar ni i såfall med detta?

Förhållningssätt

Hur anser du att man bör bemöta varje enskild arbetstagare?’

Vilken kompetens är särskilt viktig att ha i arbetet med personer med funktionsnedsättning?

Vad innebär god kvalitet i arbetet för dig?

Övrigt

Frågor till enhetschefen

- 1) **Hur ser organisationen ut i stadsdelen vad gäller området funktionshinder?**
- 2) **Kan du berätta lite om din roll i verksamheten?**
 - Vad har du för utbildning
 - Hur länge har du jobbat i verksamheten
- 3) **Hur många verksamheter har du hand om och vilken form av verksamheter är det?** Beskriv dem lite närmare. T.ex. hur många arbetstagare som finns i varje enskild verksamhet och vilken grad av funktionsnedsättning som dessa har?
- 4) **Det används idag många olika benämningar på de man är till för i verksamheterna, vad använder ni för benämning?**
- 5) **Hur många brukare/arbetstagare finns det totalt inom din dagliga verksamhet i stadsdelen?**
- 6) **Hur stor är din personalgrupp? Vad har de huvudsakligen för yrkestitel?**
- 7) **Kan du berätta om de visioner, mål och värderingar som är uppsatta,**
-bakgrunden till dem och vad som är tanken med dem?
- 8) **Du har tidigare berättat för oss att ni satt ner alla personalgrupper tillsammans och formulerade värderingar för verksamheten, hur gick detta till?**
- 9) **Vad är din tanke när det gäller att leda arbetet i verksamheten?**
- 10) **Hur ser du på framtiden i och för verksamheten?**